

TeamCo
friends

SALESFORCE

PL/2025

RAPORT EKOSYSTEMU

SPIS TREŚCI

Przedmowa

Wstęp

- ① — **Profil społeczności** Salesforce w Polsce
- ② — **Zaangażowanie** społeczności Salesforce w Polsce
- ③ — **Kim są specjaliści** Salesforce w Polsce?
- ④ — **Jak pracuje społeczność** Salesforce w Polsce?
- ⑤ — **Wynagrodzenia** w ekosystemie Salesforce w Polsce
- ⑥ — **Co poza pensją?** Benefits, bonusy i oczekiwania wynagrodzeniowe
- ⑦ — **Ruch w Ekosystemie** – Mobilność specjalistów Salesforce na rynku pracy

Jako osoba z niepełnosprawnością, która trzy lata temu otrzymała diagnozę stwardnienia rozsianego (SM) i wtedy zdecydowała się na przebranżowienie do Salesforce, **z dużym zainteresowaniem śledzę wyniki pierwszego w Polsce raportu o ekosystemie Salesforce**. Moje osobiste doświadczenia oraz analiza danych przedstawionych w raporcie pozwalają spojrzeć na temat zarówno z perspektywy jednostki, jak i szerszego kontekstu rynku pracy – krajowego oraz międzynarodowego.



MARIA ŚLISKA

Salesforce Consultant, Nextview Consulting
i Członek Zarządu fundacji TeamCo & Friends



PRZEDMOWA DO RAPORTU



ADAM BARAŃSKI
Dyrektor Centrum Kompetencji w Craftware

Z satysfakcją pragnę przedstawić Raport Ekosystemu Salesforce w Polsce 2025 – efekt szczegółowej analizy społeczności Salesforce w Polsce. Jako Dyrektor Centrum Kompetencji w Craftware, mam okazję obserwować dynamiczny rozwój tego sektora i stale fascynuje mnie jego dynamika.

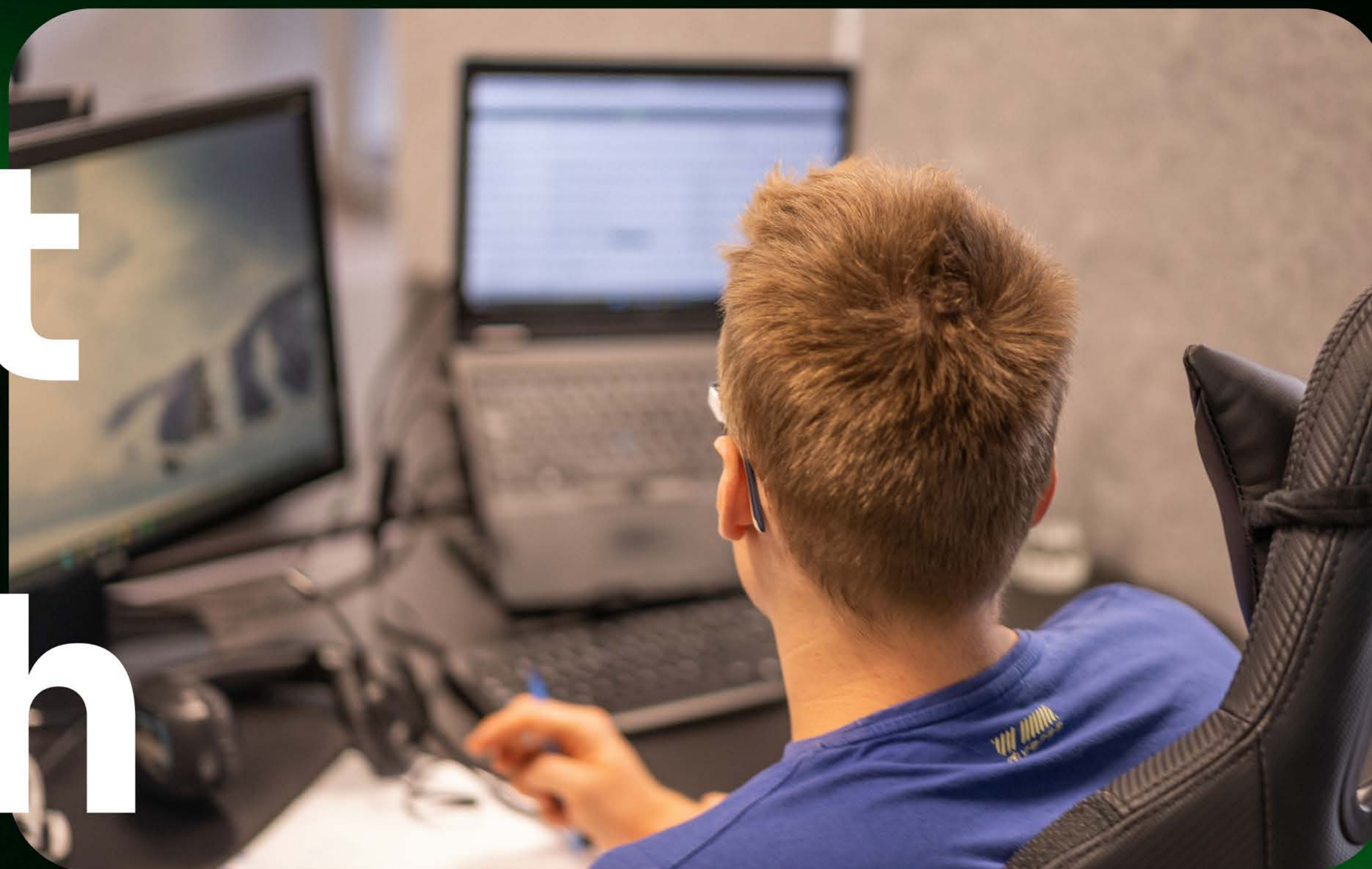
To obszerne opracowanie, stworzone dzięki zaangażowaniu ponad 700 specjalistów Salesforce w Polsce, stanowi unikalne źródło wiedzy o naszej społeczności. Znajdziecie w nim kompleksowe dane, pozwalające spojrzeć na ekosystem z wielu perspektyw – od demografii, przez wynagrodzenia, po nastroje i plany rozwojowe.

Raport ten ujawnia kilka kluczowych tendencji, które będą kształtować przyszłość polskiego ekosystemu Salesforce. Na szczególną uwagę zasługuje rosnące zapotrzebowanie na specjalistów z unikalnymi kompetencjami oraz dynamiczne zmiany w oczekiwaniach dotyczących wynagrodzeń i benefitów. Ufam, że analiza tych trendów pozwoli nam wszystkim lepiej przygotować się na nadchodzące wyzwania i możliwości.

Chciałbym podziękować Fundacji TeamCo & Friends za inicjatywę i trud włożony w przygotowanie tego raportu. Jestem przekonany, że publikacja ta przyczyni się do dalszego wzmocnienia pozycji Salesforce w Polsce i zainspiruje nas wszystkich do wspólnego działania.



Craft your path



- | Rozwój i wdrożenie procesów Customer Experience
- | Doradztwo technologiczne - produkty i architektura
- | Managed Services 24/5
- | Migracje danych i integracje

- | Globalny zasięg implementacji - 130 krajów
- | Migracje Veeva
- | Rozbudowany outsourcing IT
- | Projekty E2E i zaawansowane usługi

www.craftware.pl





WSTĘP DO RAPORTU



PHILLIP POYNTON
Prezes Fundacji TeamCo & Friends

Nigdy wcześniej w historii Salesforce w Polsce nie powstało tak kompleksowe źródło wiedzy oparte na twardych danych. Z dumą oddajemy w Wasze ręce pierwszy Raport Ekosystemu Salesforce w Polsce 2025, stworzony na podstawie anonimowej ankiety, w której udział wzięli trailblazerzy z całego kraju.

Kiedy 21 listopada 2024 rozpocząłem to badanie razem z zespołem Fundacji TeamCo & Friends, nie wiedziałem jeszcze, jak ogromnym zaangażowaniem zareaguje społeczność. Liczyliśmy, że jeśli uda się dotrzeć do 400 osób – będzie to już sukces. Tymczasem aż 1003 osoby rozpoczęły wypełnianie ankiety, a 728 z nich przeszło cały proces do końca. To wynik, który przewyższa liczbę uczestników niektórych globalnych raportów Salesforce – a to wszystko dzięki Wam!

Przez kilka miesięcy odwiedziliśmy niemal wszystkie aktywne grupy społeczności Salesforce w Polsce – od Warszawy, przez Wrocław, Lublin, Kraków, aż po Poznań i Gdańsk. Promowaliśmy badanie podczas meetupów, w mediach społecznościowych, a przede wszystkim – rozmawialiśmy z Wami. Wasza otwartość i chęć dzielenia się wiedzą przerosła nasze najśmielsze oczekiwania.

W raporcie znajdziecie dane demograficzne, analizę ról, doświadczenia, certyfikacji, trybów pracy, języków obcych, a także nastrojów panujących wśród specjalistów Salesforce w Polsce. Kluczowym elementem raportu jest również szczegółowe zestawienie danych o wynagrodzeniach i benefitach – pierwszy raz w historii polskiego ekosystemu przedstawione na taką skalę, z podziałem na role, formy współpracy i poziom doświadczenia.

Ten raport to coś więcej niż zestawienie statystyk – to zapis kondycji i tożsamości naszego ekosystemu. To głos społeczności, który chcemy, by był słyszany – przez specjalistów, pracodawców, partnerów, edukatorów i każdego, kto buduje z nami przyszłość Salesforce w Polsce.

Nazywam się Phillip Poynton. Jestem rekruterem Salesforce, prezesem i założycielem Fundacji TeamCo & Friends. Wraz z całym zarządem Fundacji serdecznie zapraszam Was do lektury raportu. Mam nadzieję, że będzie on dla Was nie tylko ciekawym źródłem wiedzy, ale także inspiracją do dalszych działań i wspólnego rozwoju naszego ekosystemu.

TeamCo
.cloud



salesforcerecruiter

TeamCo
friends



coffee**force**.pl 

Sofigate

sofigate**.com** 

FSV

fsv**.pl** 

Webankieta

webankieta**.pl** 

The background of the image is a blue-tinted photograph of a woman on the left and a man on the right. The woman is holding a laptop and looking towards the man. The man is holding a white coffee cup and looking at the woman. Overlaid on the top left is a network diagram with pink nodes and lines. Overlaid on the bottom right is a network diagram with blue nodes and lines. The word 'RAPORT' is written in large, white, sans-serif capital letters, centered horizontally and enclosed in a white rectangular frame.

RAPORT

PL/2025





PROFIL SPOŁECZNOŚCI SALESFORCE



1.1



**Geografia
społeczności**

1.2



**Tożsamość
demograficzna**

1.3



**Wykształcenie
i języki**

1.1

Zdecydowana większość respondentów badania pochodzi z województwa **mazowieckiego** (**36,39%**), co potwierdza dominującą rolę Warszawy jako centrum kompetencyjnego i rynkowego dla specjalistów Salesforce w Polsce.

Na kolejnych miejscach uplasowały się województwa: **dolnośląskie** (**12,26%**), **lubelskie** (**11,67%**) oraz **małopolskie** (**10,97%**).

Najwięcej respondentów pochodzi z **Warszawy** (**33,7%**), co potwierdza jej rolę jako kluczowego ośrodka Salesforce w Polsce. Kolejne miejsca zajmują: **Wrocław** (**10,3%**), **Lublin** (**9,9%**), **Kraków** (**7,9%**) oraz **Poznań** (**5,7%**).



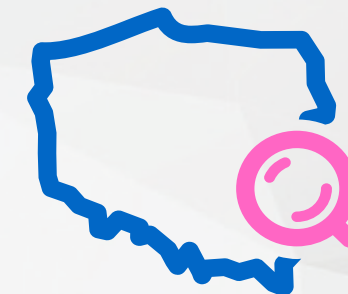
**NARODOWOŚĆ
SPECJALISTÓW SALESFORCE
W POLSCE**

92,92%

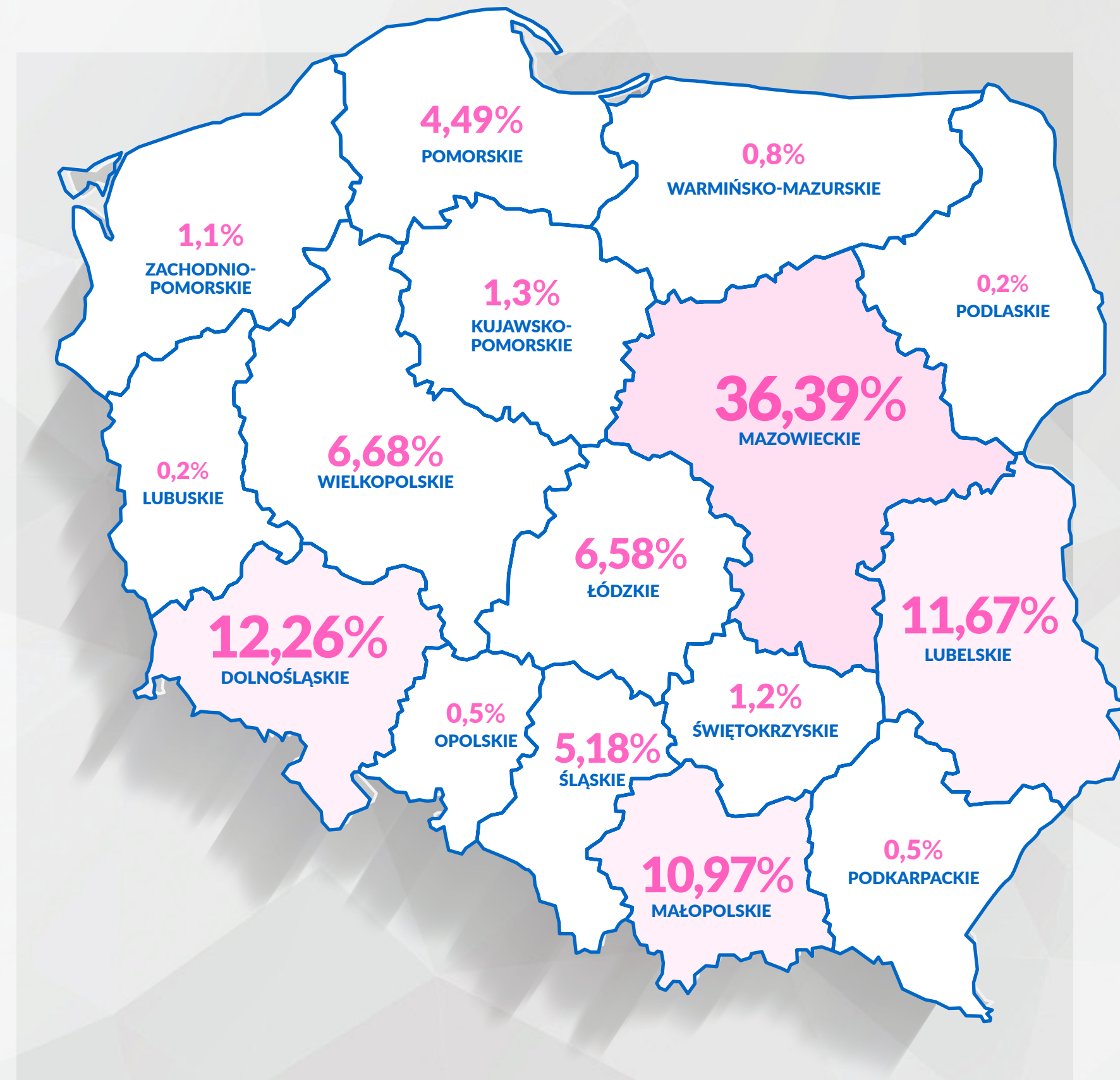


respondentów
stanowią
obywatele Polski

TeamCo
friends



Geografia społeczności



Zdecydowaną większość respondentów stanowią **obywatele Polski** (**92,92%**). 7,08% badanych to osoby posiadające inne lub podwójne obywatelstwo. Wśród nich najczęściej wskazywano narodowość ukraińską (1,99%), białoruską (1,89%), a także indyjską (0,59%) i brytyjską (0,29%).

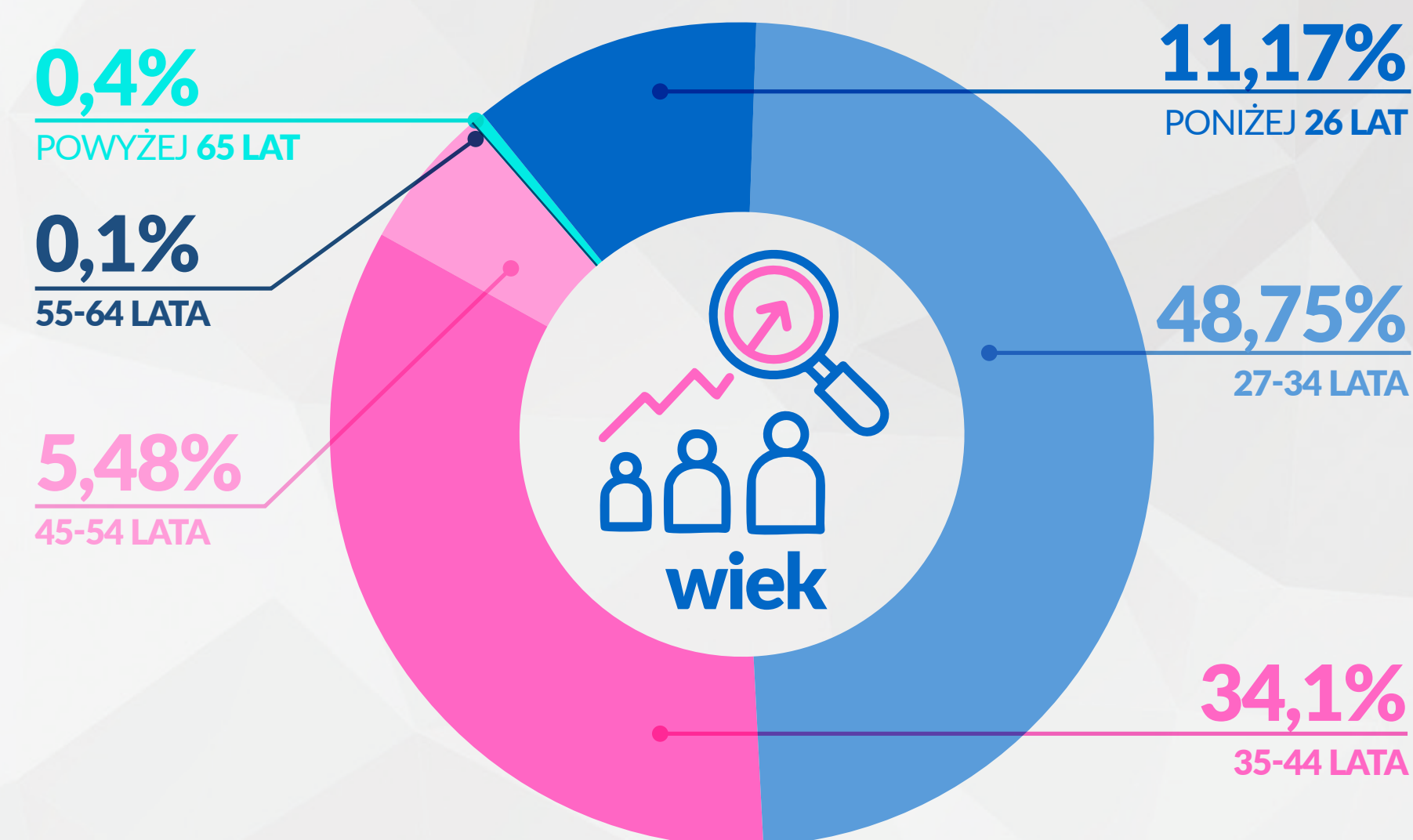
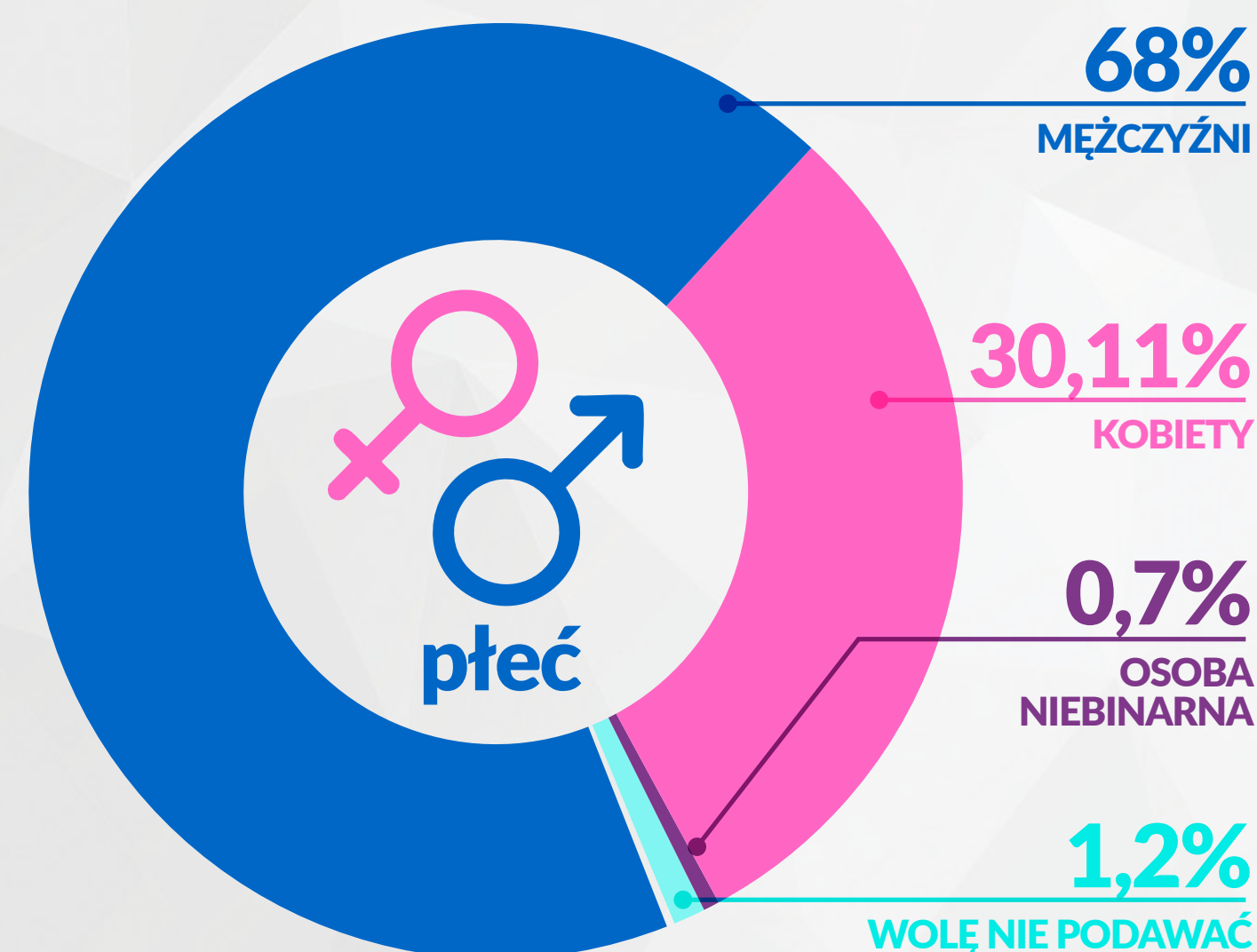
1.2



Tożsamość demograficzna

W badaniu ekosystemu Salesforce w Polsce udział wzięli specjaliści o zróżnicowanym profilu demograficznym. Pod względem struktury płci dominują **mężczyźni** – stanowią **68%** wszystkich respondentów. **Kobiety** reprezentują **30,11%** uczestników, natomiast osoby **niebinarne** – **0,7%**. 1,2% osób zdecydowało się nie ujawniać swojej płci.

Wiekowo największą grupę stanowią osoby w przedziale **27–34 lata**, które odpowiadają za niemal połowę wszystkich uczestników badania (**48,75%**). Na drugim miejscu znajdują się respondenci w wieku **35–44 lata** (**34,1%**), a 11,17% badanych ma poniżej 26 lat. Udział osób w wieku 45–54 lata wynosi 5,48%, natomiast udział starszych grup wiekowych jest marginalny – 0,1% w przedziale 55–64 lata i 0,4% powyżej 65. roku życia.



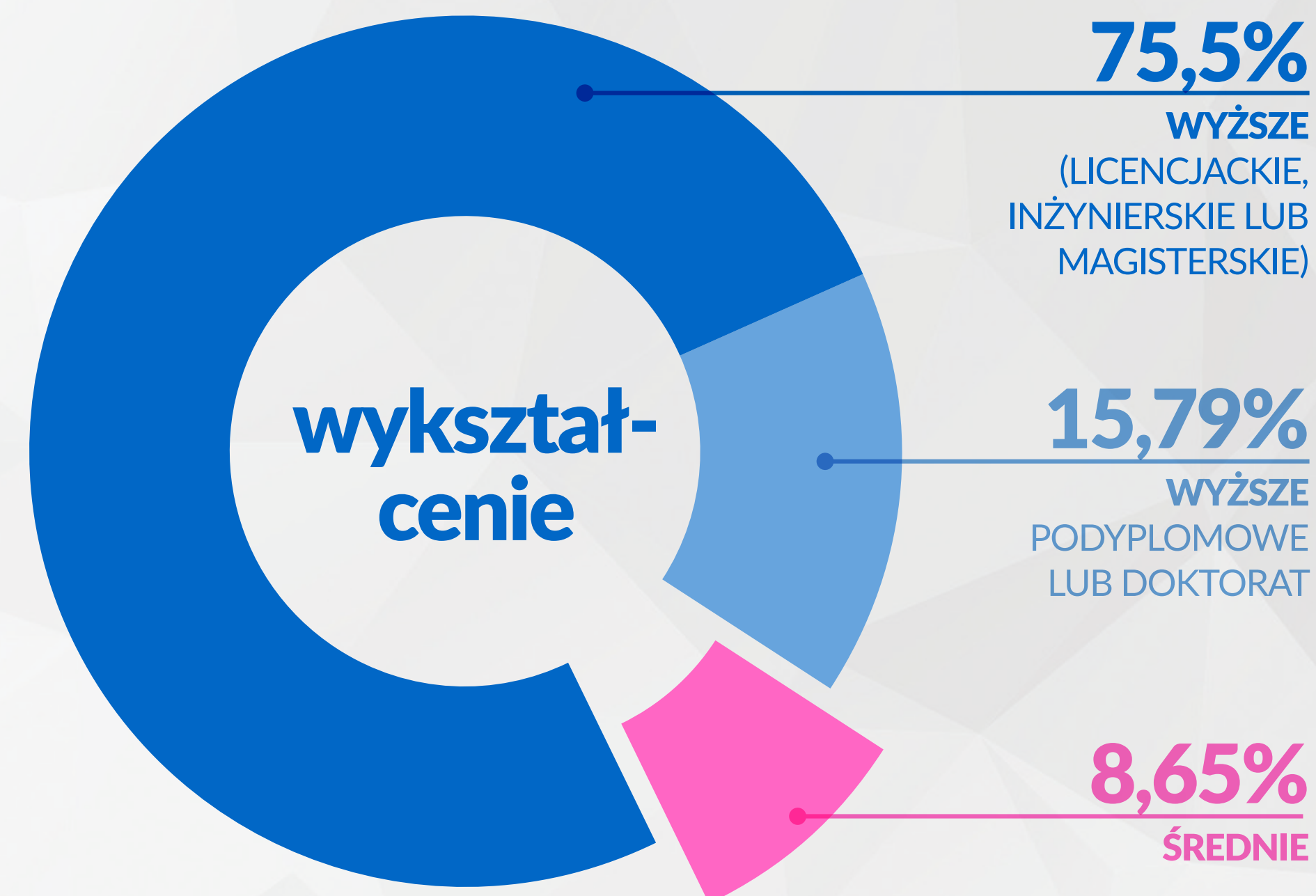
Ekosystem Salesforce w Polsce tworzą przede wszystkim młodzi specjaliści, z czego ponad 80% ma mniej niż 44 lata. Dominują mężczyźni (68%), choć kobiety stanowią już ponad 30% społeczności. Dane te wskazują na dynamiczne i rozwijające się środowisko, które ma potencjał do dalszego wzrostu i większej różnorodności.

1.3



Wykształcenie i języki

Dane z badania pokazują, że ekosystem Salesforce w Polsce opiera się na dobrze wykształconych specjalistach. Aż **ponad 91%** respondentów ma **wykształcenie wyższe** – z czego większość ukończyła studia licencjackie, inżynierskie lub magisterskie (75,55%), a 15,79% dodatkowo studia podyplomowe lub doktorat. Wykształcenie średnie ma jedynie 8,65% ankietowanych.



 **ponad 91%**

respondentów ma **wykształcenie wyższe**

1.3



Wykształcenie i języki



KIERUNKI STUDIÓW

Najczęściej wybierane kierunki studiów to dziedziny techniczne – przede wszystkim informatyka, a także inżynieria i nauki ścisłe, choć wśród specjalistów obecni są również absolwenci kierunków biznesowych, humanistycznych i społecznych

Ekosystem Salesforce w Polsce tworzy **dobrze wykształcona, głównie techniczna kadra**, co odzwierciedla wymagania związane z pracą w tym środowisku. Jednocześnie obecność specjalistów z różnych obszarów wiedzy potwierdza, że Salesforce pozostaje dostępny także dla osób spoza IT, oferując możliwości rozwoju w wielu różnych rolach.

INFORMATYKA

INŻYNIERIA lub inne studia techniczne

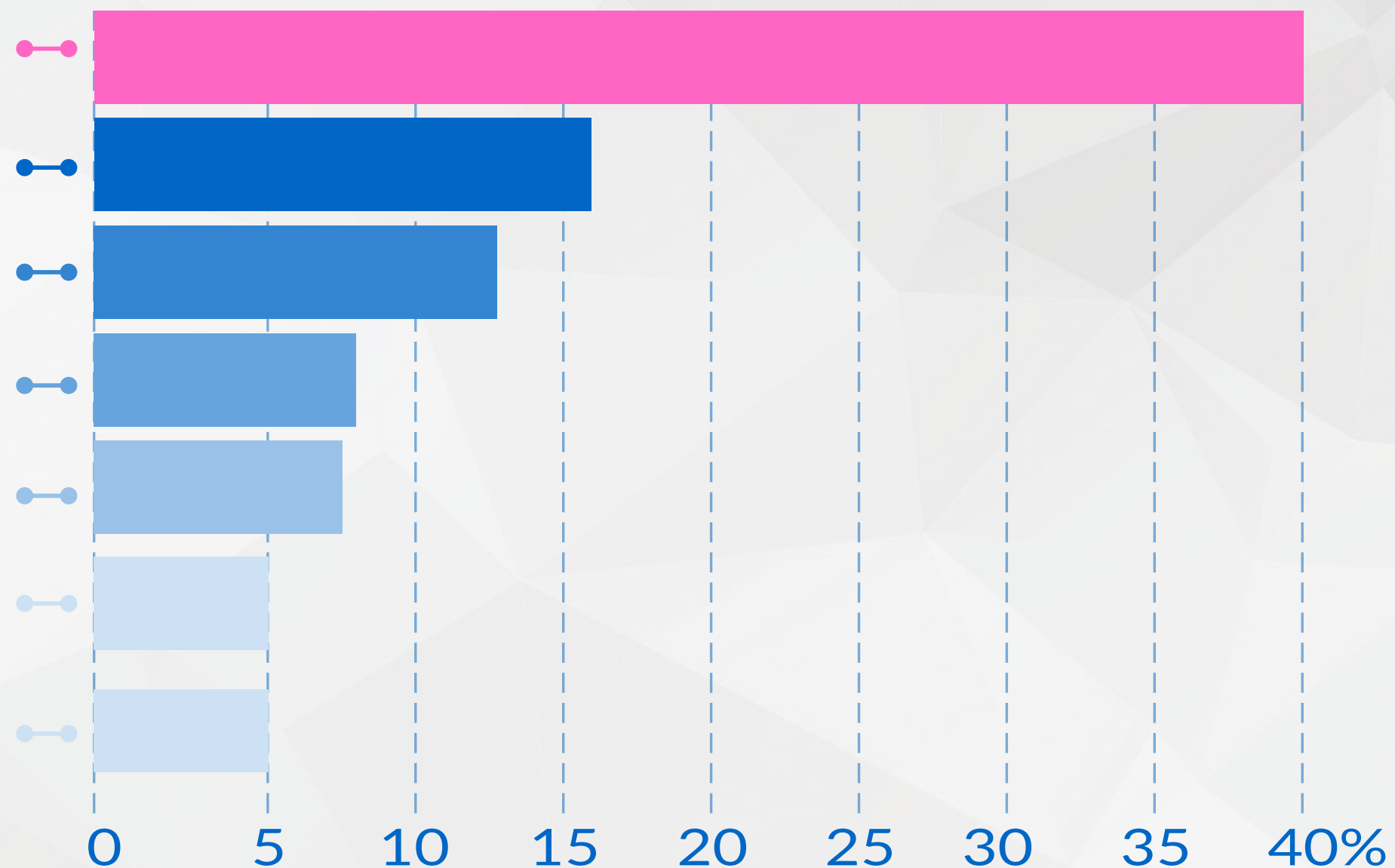
ZARZĄDZANIE, BIZNES lub ADMINISTRACJA

EKONOMIA, FINANSE lub BANKOWOŚĆ

HUMANISTYCZNE

NAUKI ŚCISŁE

inne



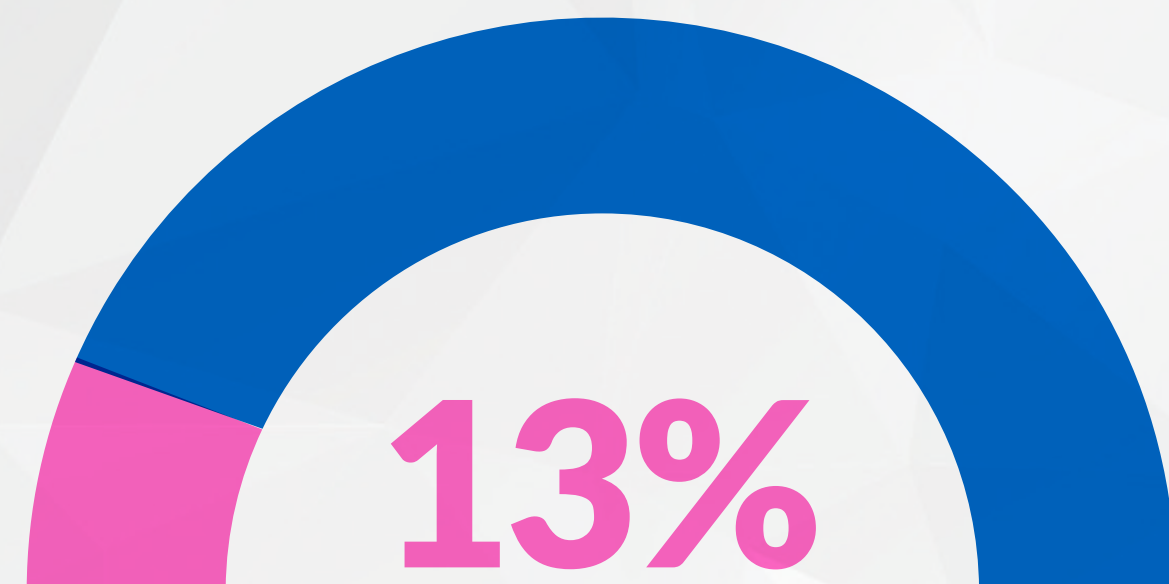
1.3



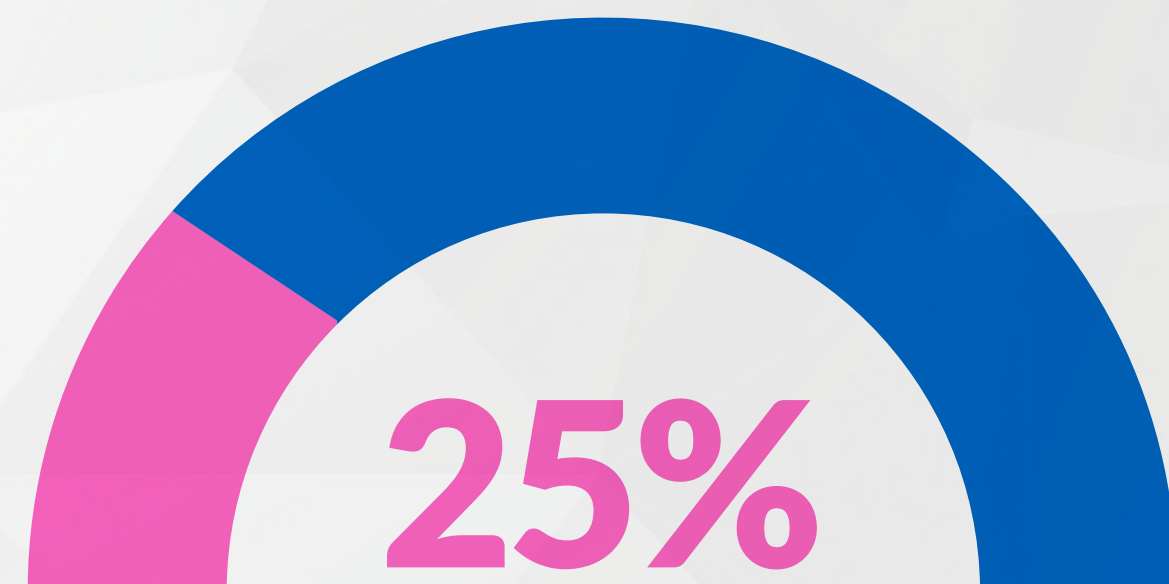
Wykształcenie i języki



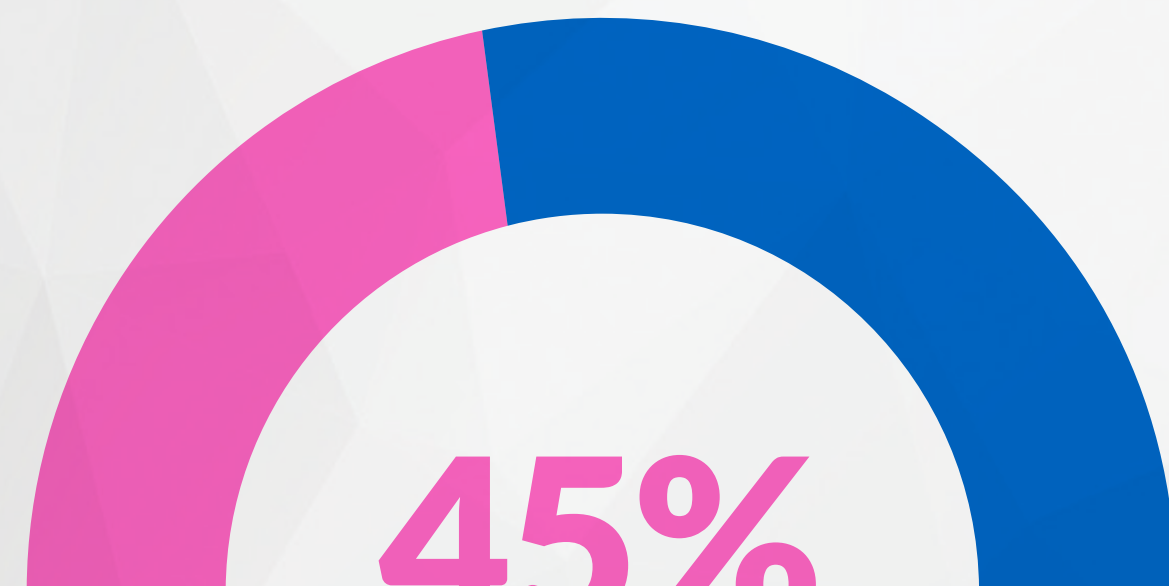
CZY STUDIA POMOGŁY CI
PRZYGOTOWAĆ SIĘ DO ZAWODU,
KTÓRY WYKONUJESZ DZISIAJ?



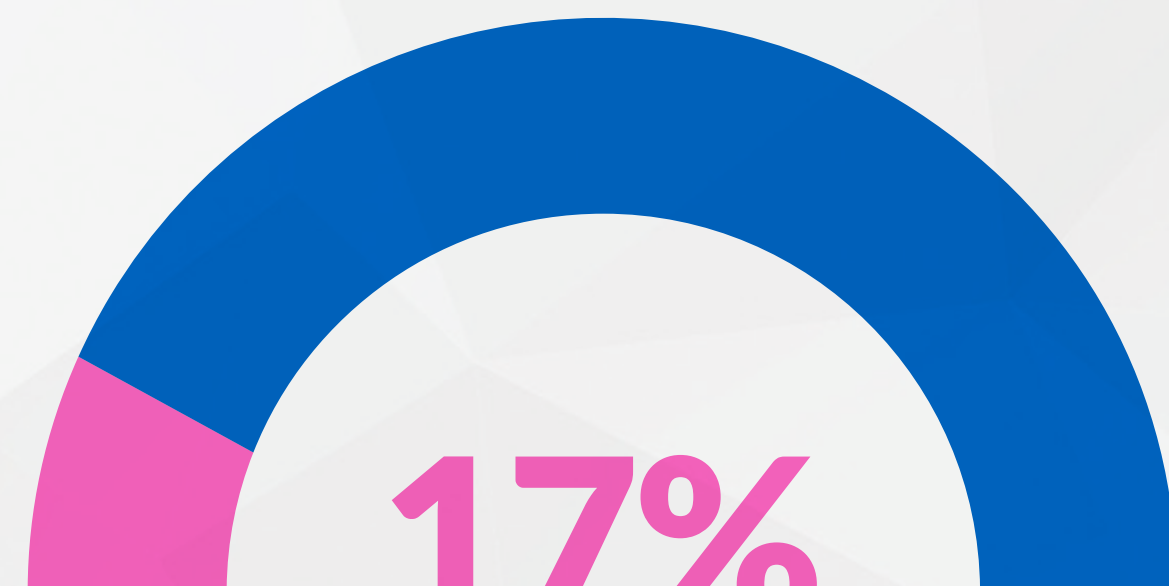
NIE MIAŁY ŻADNEGO WPŁYWU



RACZEJ NIE MIAŁY WPŁYWU



TAK, W PEWNYM STOPNIU
POMOGŁY



TAK, ZDECYDOWANIE
POMOGŁY

1.3



Wykształcenie i języki

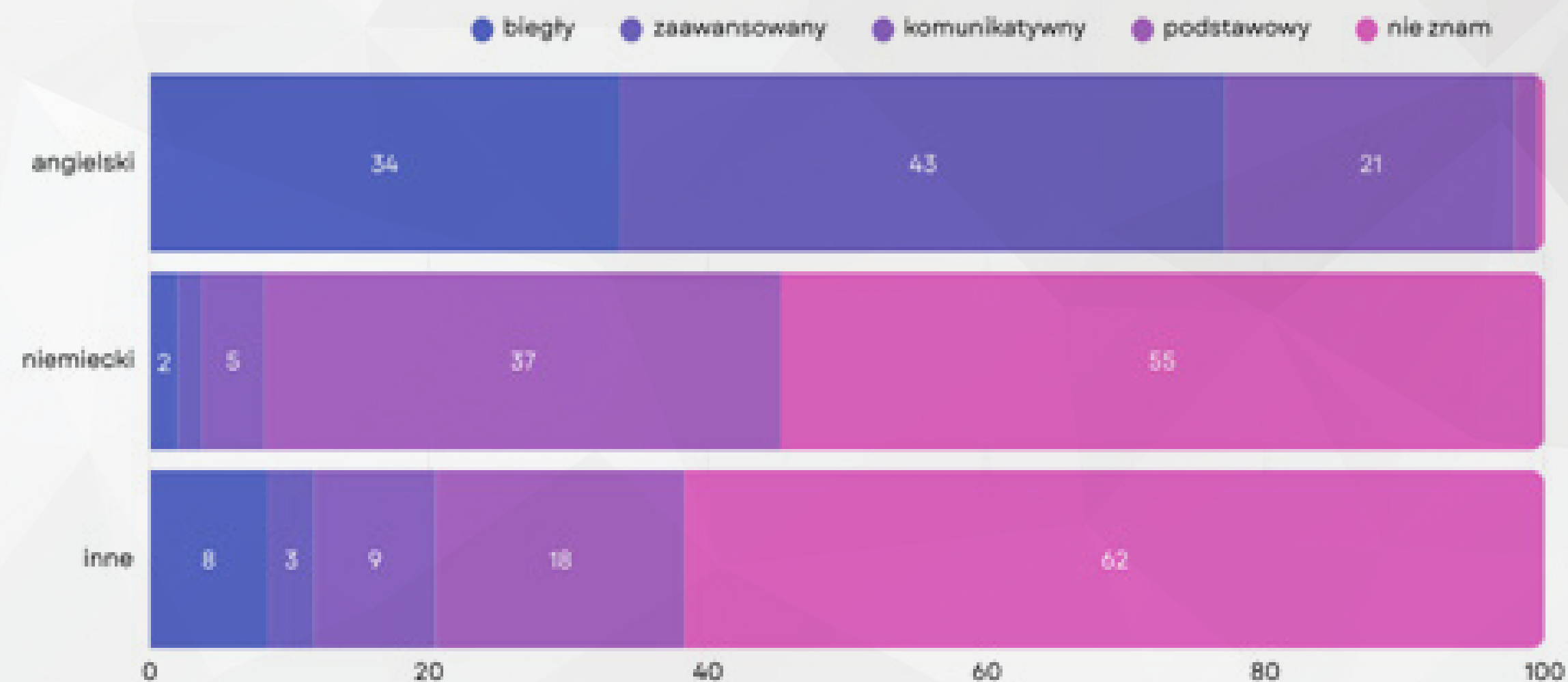
Zdecydowana większość specjalistów Salesforce w Polsce posługuje się językiem **angielskim na wysokim poziomie** – aż **77%** respondentów ocenia swoją znajomość tego języka jako **biegłą (34%)** lub **zaawansowaną (43%)**.

Jest to jednoznaczny sygnał, że

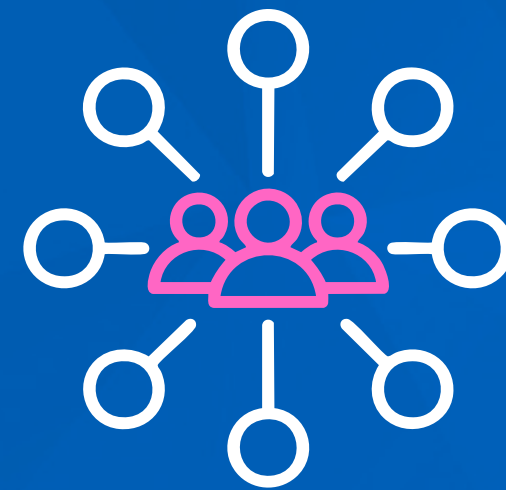
ANGIELSKI pozostaje **kluczowym językiem komunikacji w środowisku Salesforce**.

Znajomość innych języków obcych jest znacząco niższa. Język **niemiecki** na poziomie zaawansowanym lub biegłym zadeklarowało jedynie **4%** uczestników badania.

Wśród pozostałych języków obcych, które respondenci zadeklarowali na poziomie biegłym lub zaawansowanym, wyróżniają się: **rosyjski (2,9%)**, **hiszpański (1,5%)**, **ukraiński (1,5%)**, **francuski (1,1%)** oraz **włoski (0,9%)**.







ZAANGAŻOWANIE **SPOŁECZNOŚCI SALESFORCE** **W POLSCE**

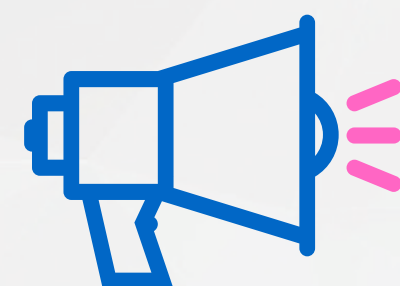


2.1



Udział w spotkaniach społeczności

2.2

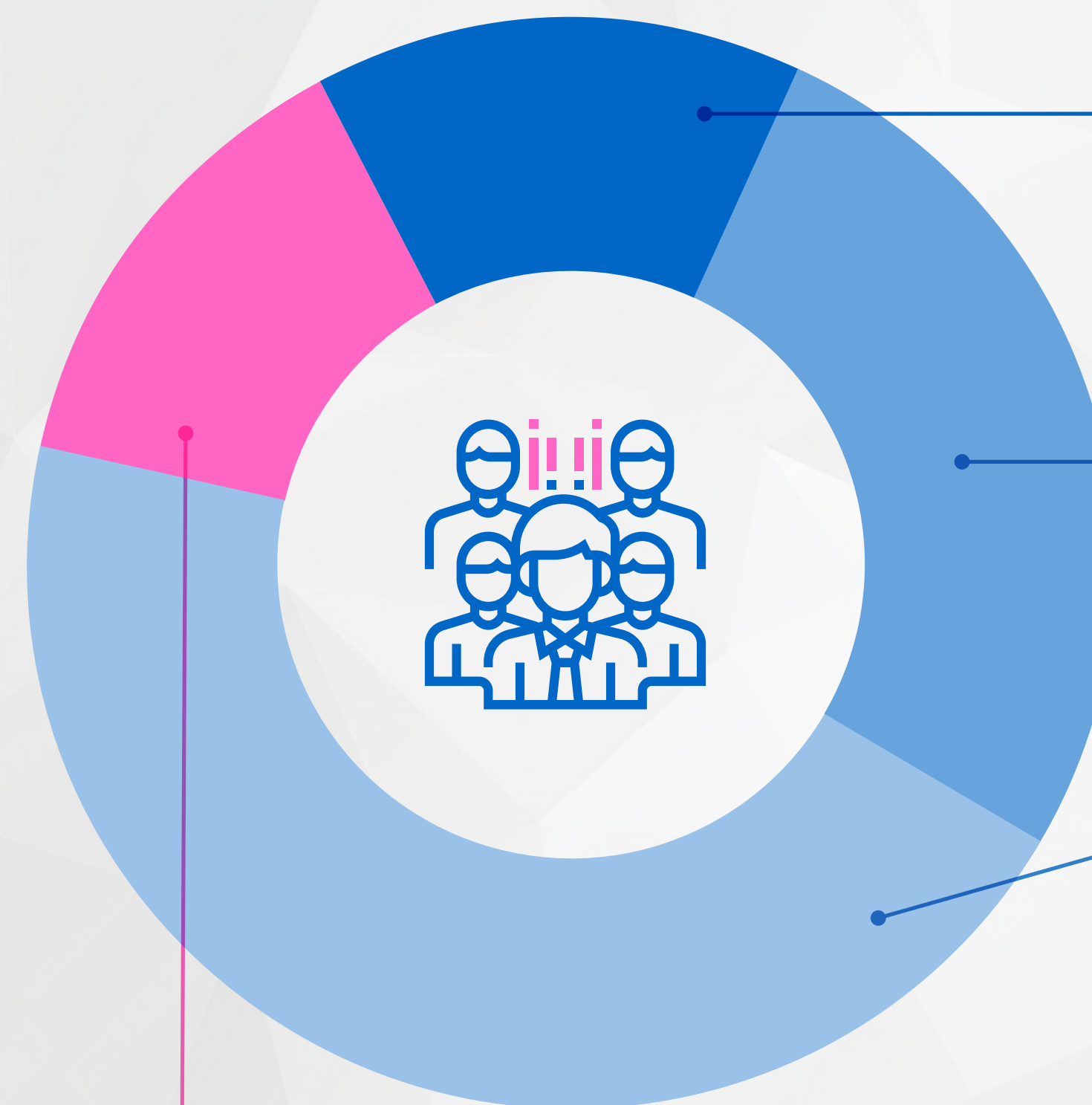


**Gdzie społeczność
Salesforce spotyka się
najchętniej?**

2.1



Udział w spotkaniach społeczności Salesforce w Polsce



14,63%

Tak, regularnie uczestniczę

26,75%

Tak, czasami uczestniczę

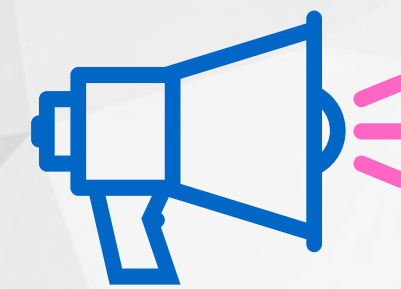
44,87%

Rzadko uczestniczę,
ale śledzę online

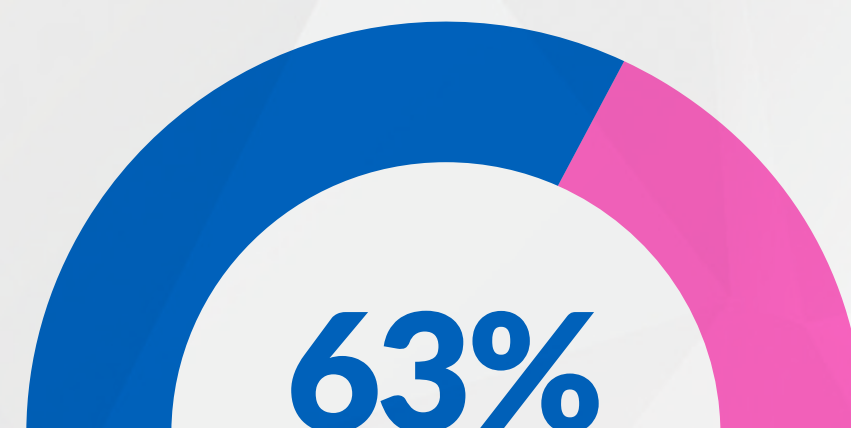
13,76%

nie uczestniczę i nie jestem
zainteresowany/a

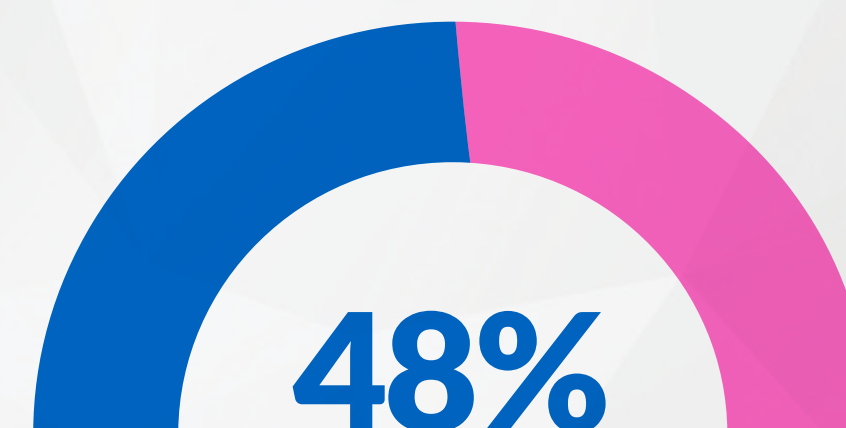
2.2



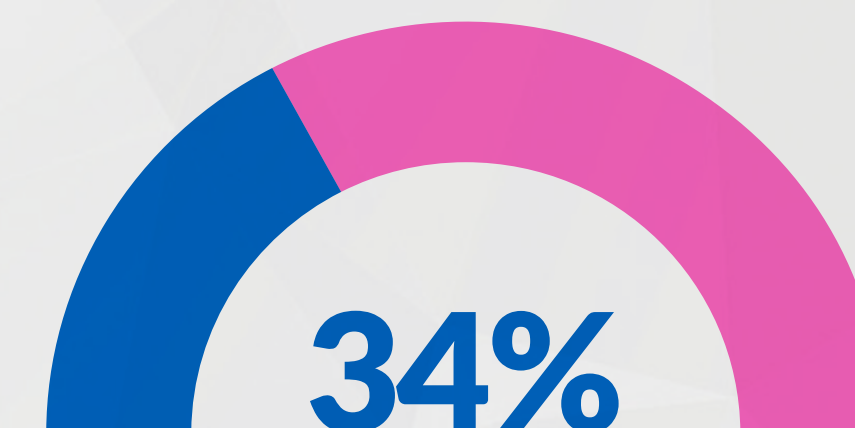
Gdzie społeczność Salesforce spotyka się najchętniej?



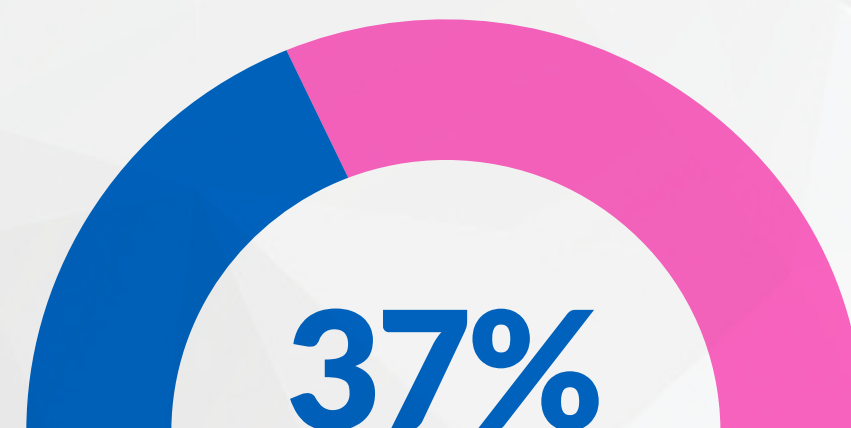
LOKALNE MEETUPY
SPOŁECZNOŚCI
(np. Trailblazer Community)



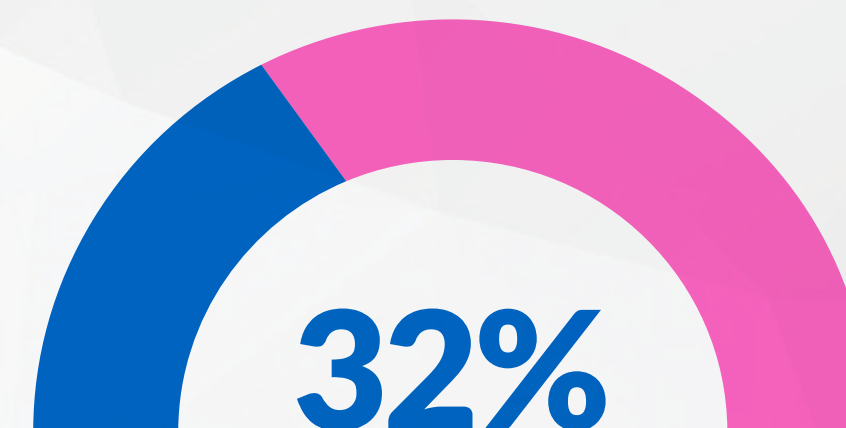
WYDARZENIA
ONLINE
(np. webinary, konferencje)



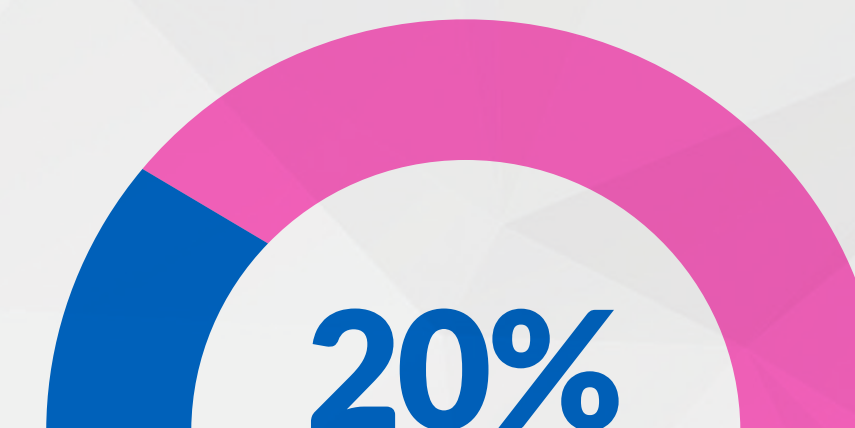
POLISH
DREAMIN'



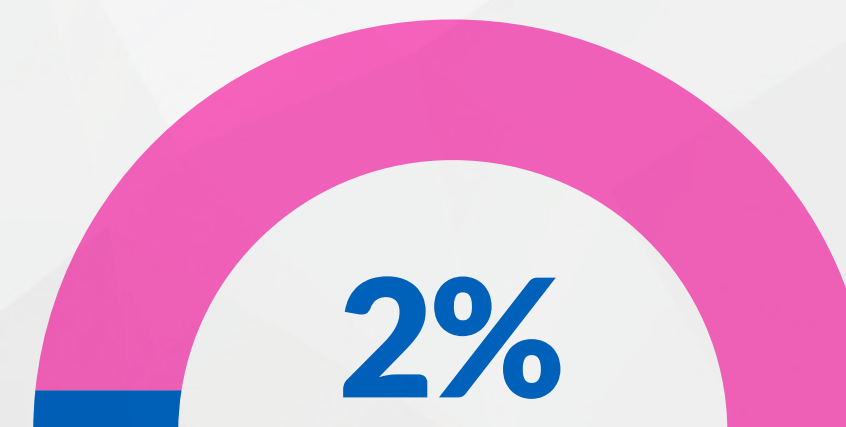
KONFERENCJE
MIĘDZYNARODOWE
(np. Dreamforce, Salesforce/
Agentforce World Tour)



WARSZTATY TEMATYCZNE
(np. Admin, Developer,
Marketing Cloud)



HACKATHONY
(np. CharITy Hackathon)



2%

INNE



ŁUKASZ BUJŁO

**Salesforce MVP i Prezes Fundacji
Coffee & Force**

Z perspektywy osoby od lat zaangażowanej w rozwój społeczności Salesforce w Polsce mogę powiedzieć jedno: polska społeczność Salesforce to zjawisko wyjątkowe na tle całego regionu EMEA.

To, co dla wielu osób zaangażowanych w ten ekosystem wydaje się „oczywiste” – jak ogromna energia, zaangażowanie i otwartość – wcale nie musi być tak oczywiste dla osób z zewnątrz. Dlatego cieszy mnie, że powstał raport, który próbuje uchwycić skalę i naturę tego zaangażowania.

W polskich społecznościach Salesforce uczestniczą eksperci z wieloletnim doświadczeniem, liderzy międzynarodowych projektów i osoby, które są aktywnie obecne na najważniejszych wydarzeniach Salesforce na świecie – od wydarzeń lokalnych społeczności, wydarzeń Dreamin’ po Dreamforce. To ludzie, którzy nie tylko wdrażają technologię, ale kształtują kierunek jej rozwoju w praktyce.

I choć mamy różne lokalne grupy, konferencje, social media i programy mentoringowe – jeden wspólny mianownik pojawia się w każdej rozmowie z kimś „z zewnątrz”:

„Polski ekosystem jest niesamowity. Zazdrościmy Wam tej energii, zapału, świeżości i klimatu, jaki stworzyliście.”

Czy to efekt naszej kultury? Historii? Głodu rozwoju? Tego nie wiem. Ale wiem, że tworzymy społeczność, która działa na zasadach partnerskich, otwartości i dostępności dla każdego – bez barier, bez hierarchii.

Jednocześnie, raport pokazuje też coś bardzo ważnego: przestrzeń do dalszego wzrostu i budowania świadomości. Nie wszyscy wiedzą, że mogą być częścią ekosystemu. Nie wszyscy znają możliwości, jakie daje społeczność – od spotkań lokalnych po globalne programy rozwojowe.

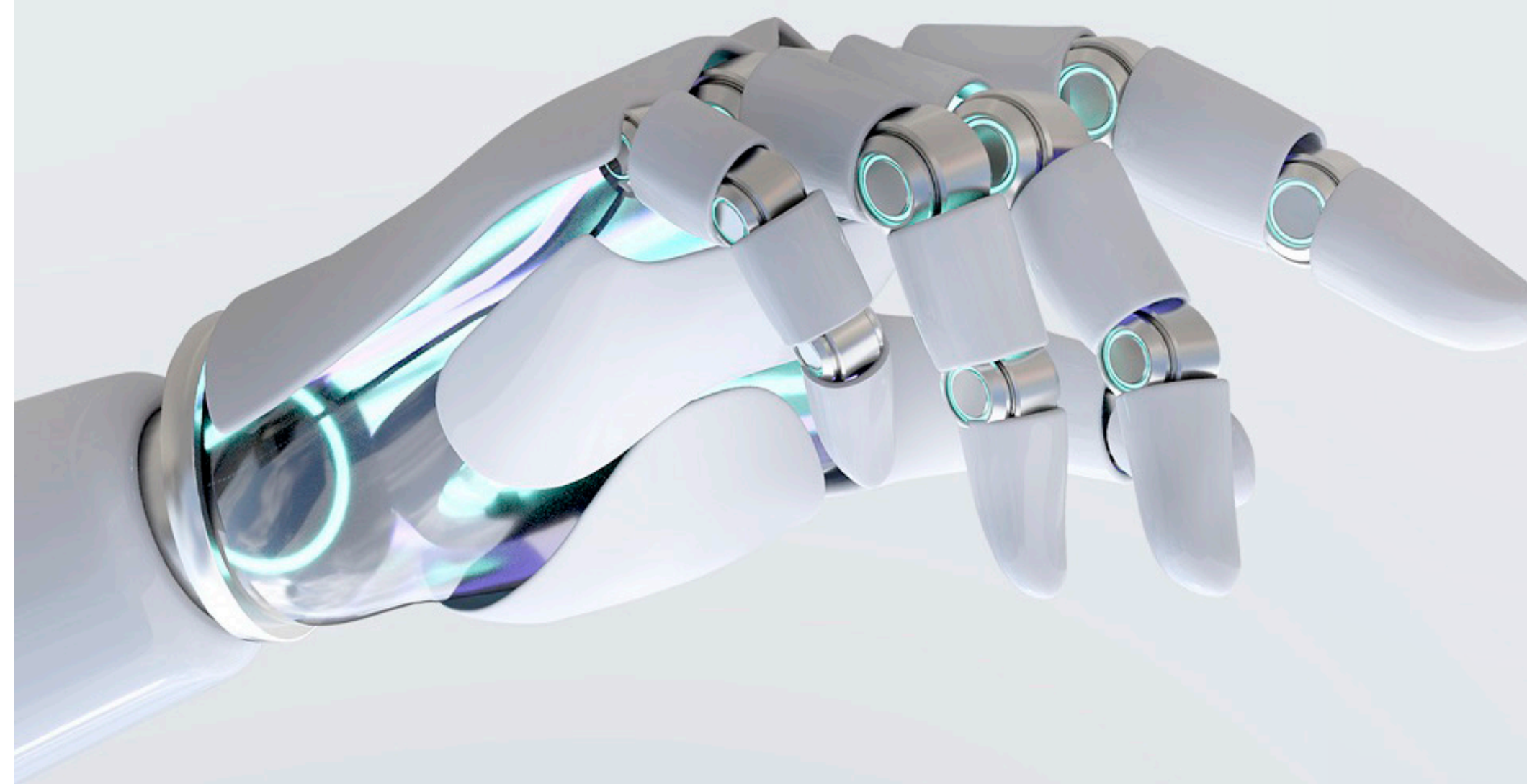
To nasz wspólny cel na kolejne lata: poszerzyć dostęp, zadbać o różnorodność i dotrzeć do tych, którzy dopiero stawiają pierwsze kroki z Salesforce – bo społeczność to nie tylko ci, którzy są widoczni na scenie, ale też ci, którzy dopiero szukają swojej ścieżki.



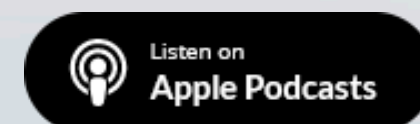
lukaszbujlo



PIERWSZY PORTAL W POLSCE
O TECHNOLOGII
I EKOSYSTEMIE SALESFORCE



PODCASTY • AKTUALNOŚCI • WYDARZENIA ZAPRASZAMY!



coffee.force.pl



3



KIM SĄ SPECJALIŚCI SALESFORCE W POLSCE

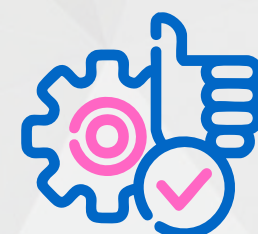
3.1



Gdzie pracują specjaliści Salesforce?

(rodzaj firmy, sektor działalności, liczba pracowników)

3.2



Doświadczenie w ekosystemie Salesforce

(rok rozpoczęcia pracy, poziom doświadczenia, obszary specjalizacji)

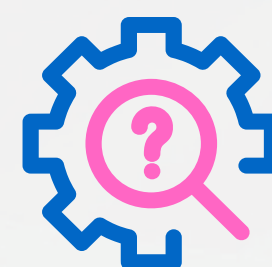
3.3



Najczęstsze role w ekosystemie Salesforce

(top 10 ról w Polsce)

3.4



Doświadczenie specjalistów Salesforce

pod kątem konkretnych usług/produktów

3.5



Różnorodność i dostępność

(orzeczenia o niepełnosprawności, zapewnione warunki pracy)

3.6



Certyfikacje i rozwój specjalistów Salesforce w Polsce

3.1



Gdzie pracują specjaliści Salesforce?

(rodzaj firmy, sektor działalności, liczba pracowników)

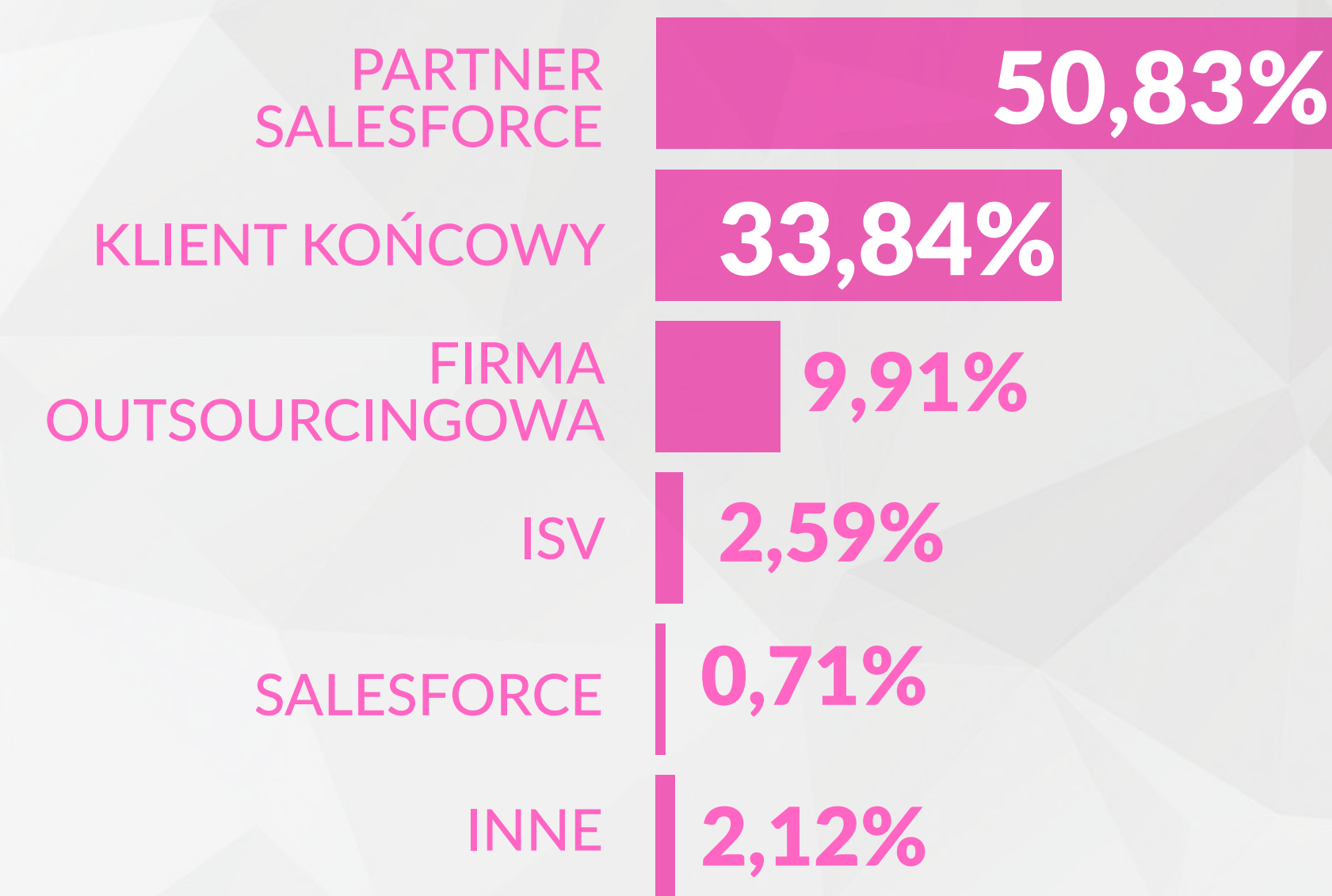


RODZAJ
FIRMY

Ponad połowa respondentów **50,8%** pracuje u **partnerów Salesforce**, czyli w firmach wdrażających i rozwijających rozwiązania na platformie.

33,8% zatrudnionych jest **po stronie klienta końcowego**, wykorzystującego Salesforce wewnętrznie.

Pozostałe grupy to m.in. **firmy outsourcingowe (9,9%)**, ISV – niezależni dostawcy oprogramowania tworzący aplikacje na Salesforce AppExchange (2,6%) oraz sama firma Salesforce (0,7%).



3.1



Gdzie pracują specjaliści Salesforce?

(rodzaj firmy, sektor działalności, liczba pracowników)



SEKTOR
DZIAŁALNOŚCI
FIRMY

Pod względem
branży dominują:

- **44,2%** technologia i oprogramowanie
- **16,8%** doradztwo biznesowe i usługi profesjonalne
- **9,4%** usługi finansowe

TECHNOLOGIA
I OPROGRAMOWANIE

44,22%

DORADZTWO BIZNESOWE
I USŁUGI PROFESJONALNE

16,75%

USŁUGI FINANSOWE

9,43%

ZDROWIE I FARMACJA

6,13%

PRODUKCJA

5,42%

HANDEL DETALICZNY
I E-COMMERCE

4,6%

TELEKOMUNIKACJA

4,01%

INNE

9,44%

3.1



Gdzie pracują specjaliści Salesforce?

(rodzaj firmy, sektor działalności, liczba pracowników)



LICZBA PRACOWNIKÓW W FIRMIE

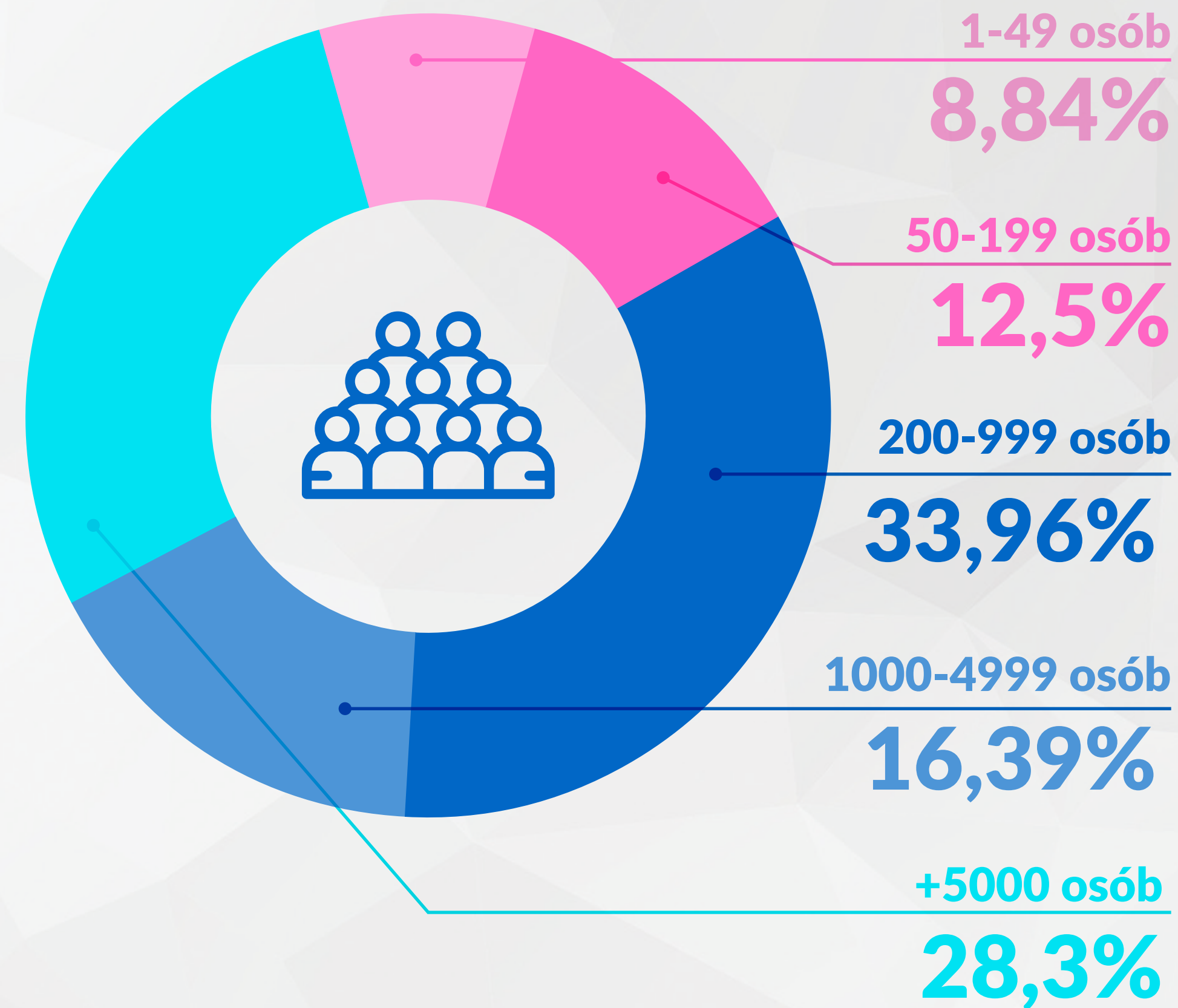
Respondenci pracują głównie w firmach średnich i dużych

34%

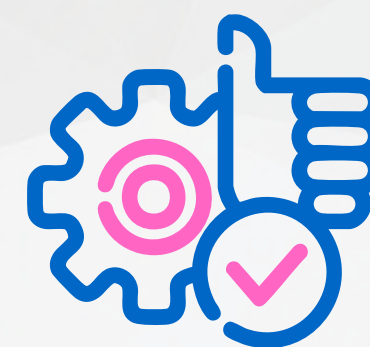
jest zatrudnionych w organizacjach liczących 200–999 osób

Kolejne **28,3%** w firmach zatrudniających ponad 5000 osób.

Najmniejszy udział mają mikro- i małe firmy zatrudniające poniżej 50 osób – **8,8%**.



3.2



Doświadczenie w ekosystemie Salesforce (rok rozpoczęcia pracy, poziom doświadczenia, obszary specjalizacji)

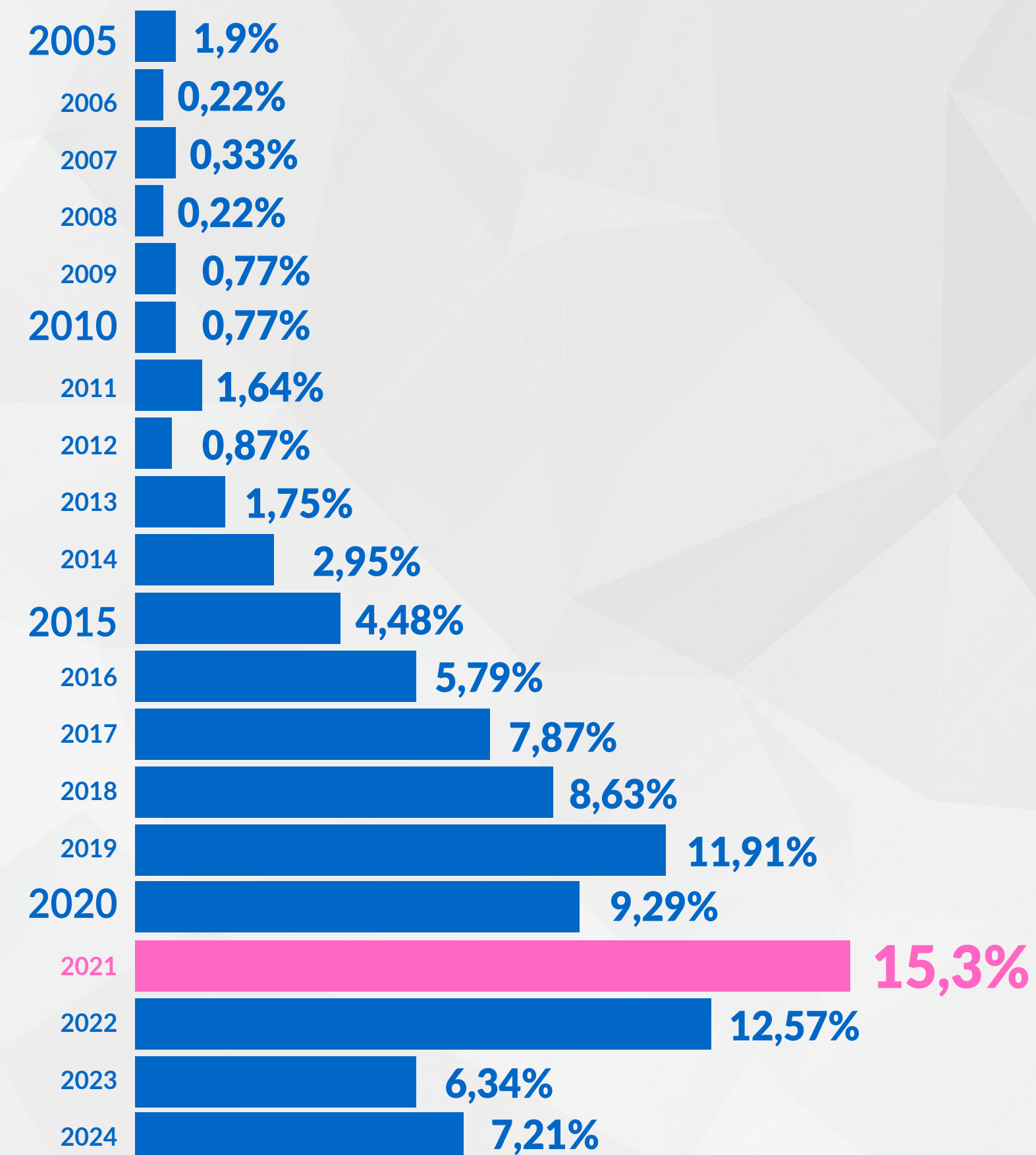


ROK ROZPOCZĘCIA PRACY Z SALESFORCE

Dane pokazują wyraźny **wzrost liczby osób rozpoczynających pracę z Salesforce od 2014 roku**, co wyznacza początek intensywnego rozwoju ekosystemu w Polsce. Szczególnie duży napływ nowych specjalistów nastąpił w latach po pandemii COVID-19 (2021–2022), co odzwierciedla również globalne trendy w ekosystemie Salesforce.

Od 2023 roku widoczna jest zmiana dynamiki – **liczba nowych osób wchodzących do ekosystemu spada**, co wskazuje na znacząco wyższy próg wejścia dla początkujących. Rynek stał się bardziej wymagający, a możliwości zatrudnienia na stanowiskach juniorskich są ograniczone. Obecną sytuację można porównać do lat 2016–2017, jednak różnica polega na tym, że dziś konkurencja jest znacznie większa, a oczekiwania względem kandydatów wyraźnie wyższe.

Polski ekosystem Salesforce osiągnął bardziej ugruntowaną i konkurencyjną formę – intensywny rozwój lat 2020–2022 ustąpił miejsca okresowi większych wyzwań dla nowych talentów. Wysoki próg wejścia od 2023 roku wskazuje na potrzebę zwiększenia wsparcia dla osób rozpoczynających karierę w Salesforce, aby utrzymać ciągłość rozwoju i świeżość ekosystemu.



KOMENTARZ

Analiza danych wyraźnie pokazuje **ewolucję rynku Salesforce w Polsce w ostatnich latach**. Początkowo charakteryzował się on znaczną przewagą popytu na specjalistów nad popularnością samej platformy, co umożliwiało szeroką promocję i przekwalifikowywanie kadr z innych technologii. Relatywnie niski próg wejścia i liczne programy wsparcia ułatwiały start kariery w Salesforce.

Obecnie obserwujemy odwrócenie tego trendu. Proóg wejścia jest wyższy, a **wymagania dla nowych specjalistów wzrosły**. Aby pomóc młodym talentom w skutecznym wejściu na rynek, intensyfikujemy prace nad nowymi programami startowymi i kontynuujemy współpracę z czołowymi polskimi uczelniami.

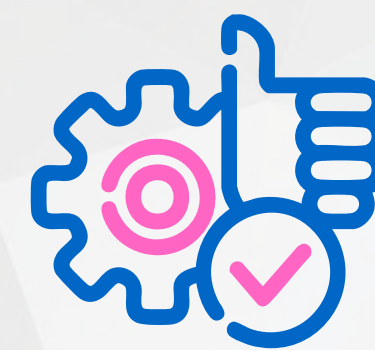


ŁUKASZ CHĘCIŃSKI

Salesforce Team Manager, Craftware

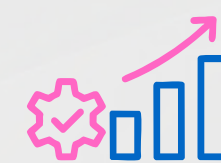


3.2



Doświadczenie w ekosystemie Salesforce

(rok rozpoczęcia pracy, poziom doświadczenia, obszary specjalizacji)



POZIOM DOŚWIADCZENIA

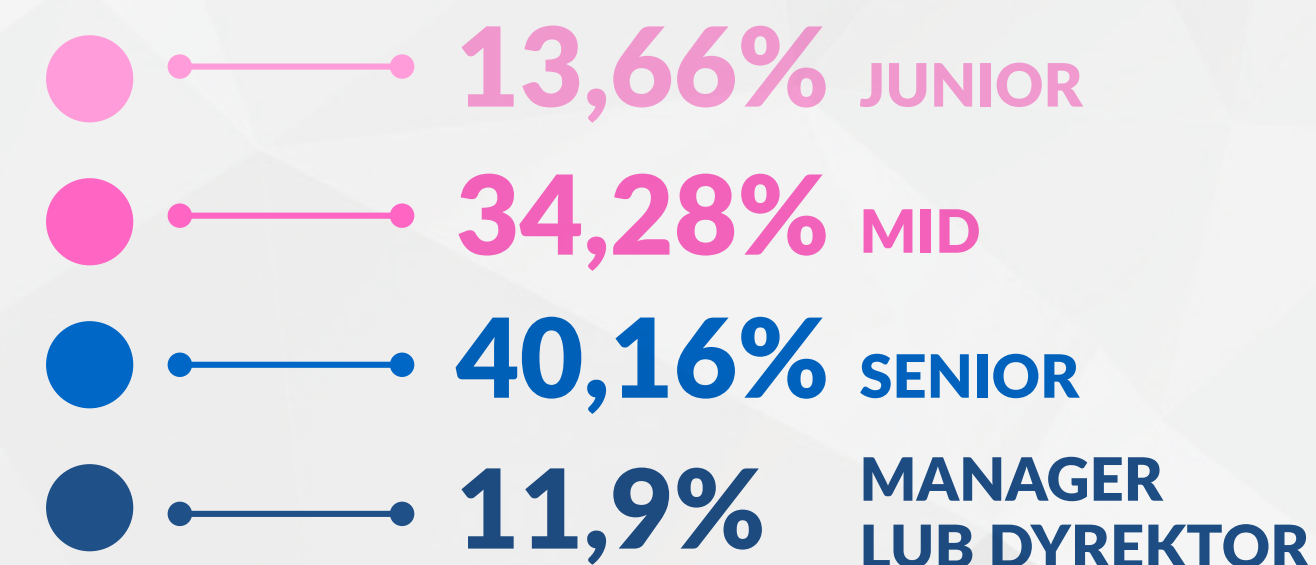
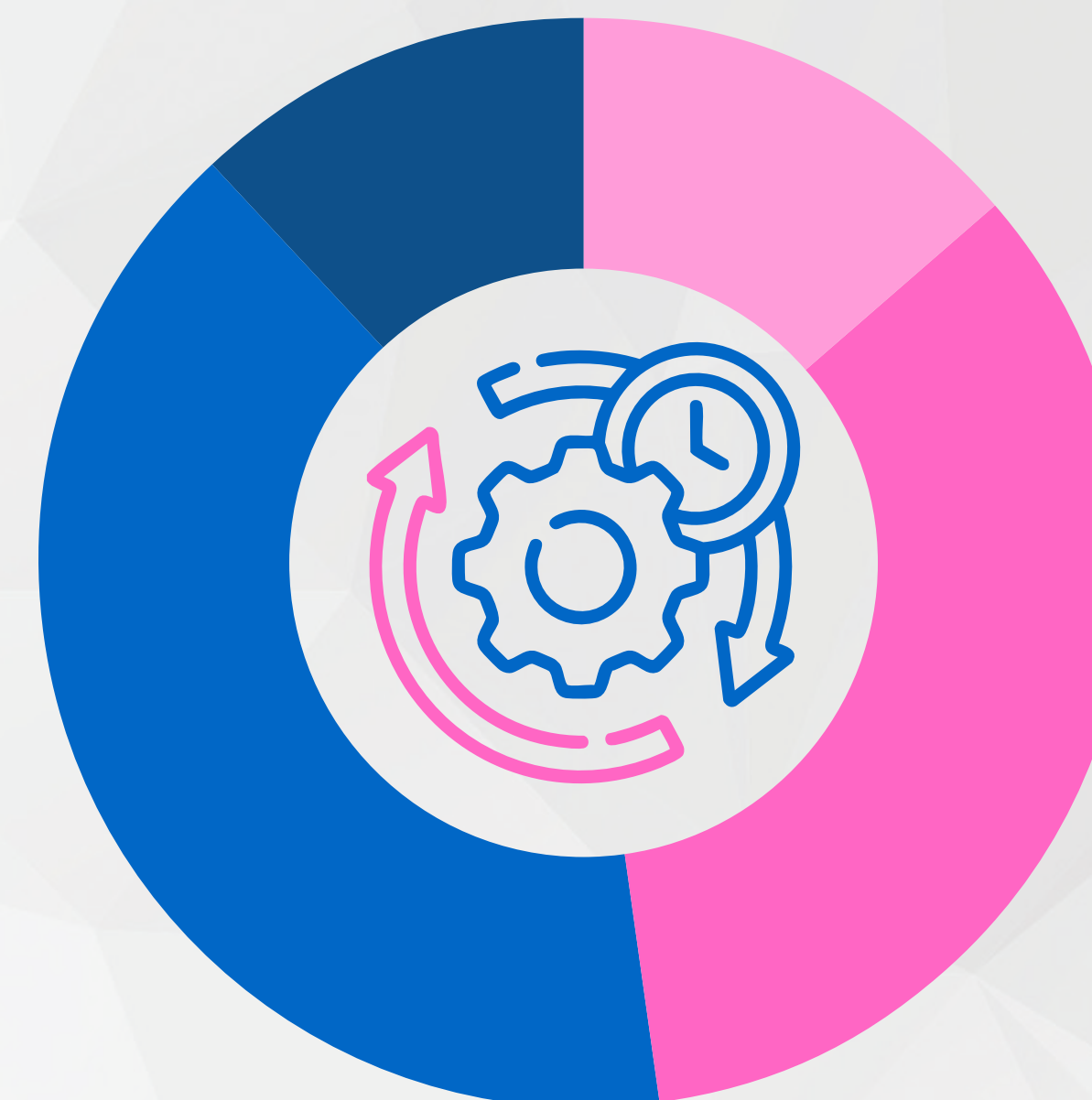
Struktura doświadczenia wśród specjalistów Salesforce w Polsce jest wyraźnie zróżnicowana, ale dominuje grupa osób z kilkuletnim stażem.

Największą grupę stanowią specjaliści na poziomie SENIOR (5+ lat doświadczenia) – **40,16%** respondentów. Kolejne **34,28%** to osoby na poziomie **MID** (3–5 lat). **JUNIORZY**, czyli osoby z doświadczeniem krótszym niż 2 lata, stanowią **13,66%** społeczności. Natomiast **11,9%** badanych zajmuje stanowiska **MENEDŻERSKIE** lub **DYREKTORSKIE**, odpowiadając za zespół lub strategię.

Dane wskazują, że polski ekosystem Salesforce jest już dobrze rozwinięty i dojrzały –

aż ponad 86% specjalistów ma ponad 2 lata doświadczenia.

Jednocześnie obecność juniorów potwierdza, że system przyciąga nowych profesjonalistów, ale tempo napływu nowych talentów może być niewystarczające w kontekście rosnących potrzeb rynku. To sygnał, że inwestycje w inicjatywy edukacyjne i ścieżki wejścia do branży mogą być kluczowe dla dalszego zrównoważonego rozwoju ekosystemu.



3.3



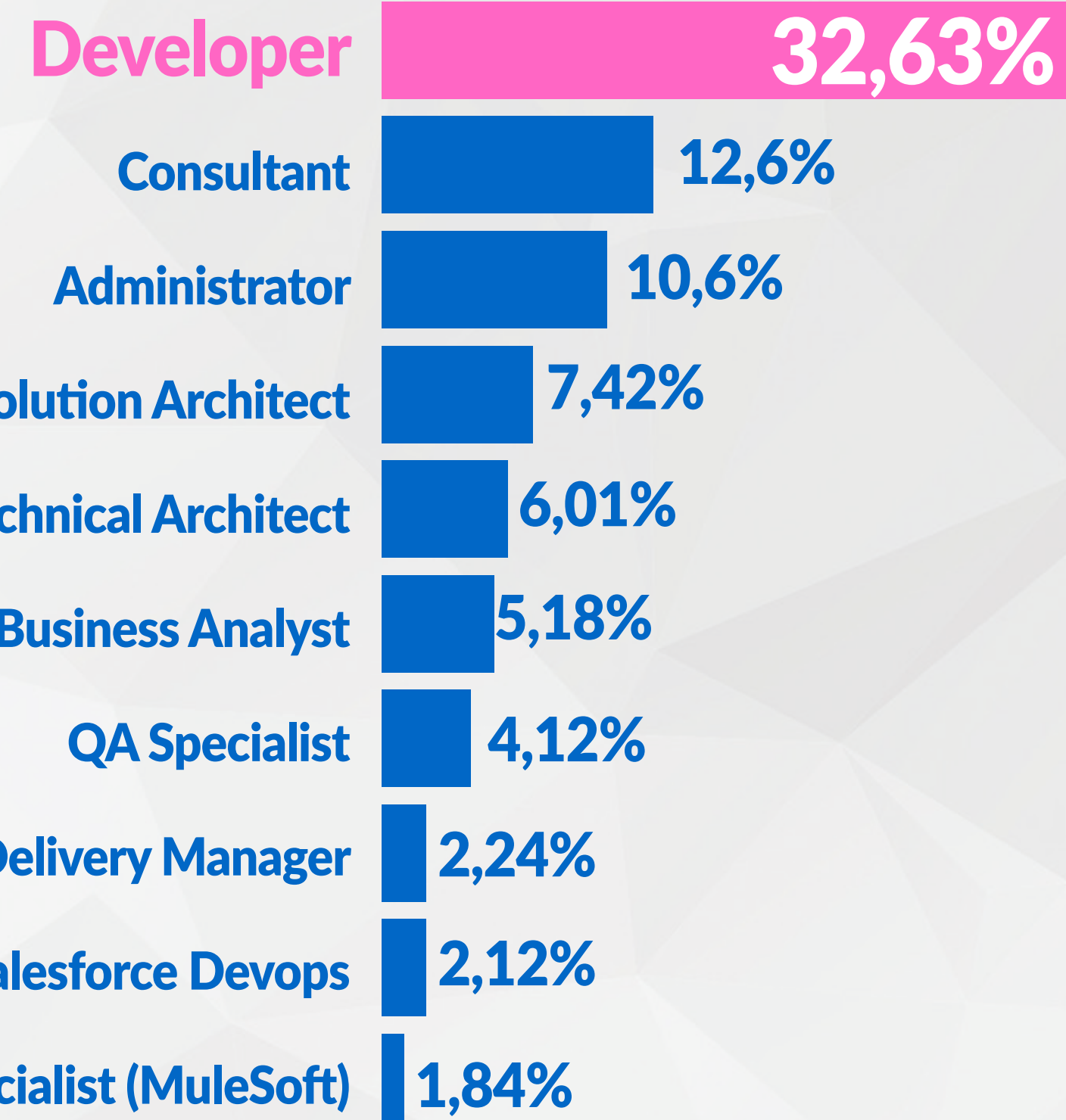
Najczęstsze role w ekosystemie Salesforce (TOP 10 RÓL W POLSCE)



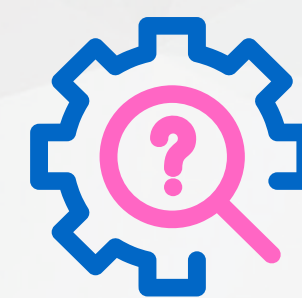
TOP 10 RÓL W EKOSYSTEMIE SALESFORCE

Najpopularniejszą rolą w polskim ekosystemie Salesforce pozostaje **programista** co podkreśla techniczny charakter wielu realizowanych projektów. Na drugim miejscu uplasowali się **konsultanci**, co świadczy o dużym zapotrzebowaniu na specjalistów, którzy potrafią łączyć znajomość technologii z rozumieniem potrzeb biznesu.

Istotną rolę pełnią także **administratorzy** odpowiadający za bieżące zarządzanie i konfigurację środowisk. Obecność takich ról, jak **architekci**, **analitycy**, **QA**, **DevOps** czy **specjaliści integracyjni**, wskazuje, że ekosystem Salesforce w Polsce obejmuje pełne spektrum kompetencji niezbędnych do prowadzenia złożonych projektów wdrożeniowych i rozwojowych.



3.4



Doświadczenie specjalistów Salesforce pod kątem konkretnych usług/produktów



Z KTÓRYMI Z TYCH USŁUG/PRODUKTÓW MASZ DOŚWIADCZENIE

Dane pokazują, że specjaliści Salesforce w Polsce mają szerokie doświadczenie w pracy zarówno z podstawowymi produktami, jak Sales Cloud i Service Cloud, jak i z narzędziami wspierającymi automatyzację procesów (Salesforce Flow) czy tworzenie zewnętrznych interfejsów użytkownika (Experience Cloud).

Znaczący udział specjalistów pracujących z rozwiązaniami branżowymi, takimi jak Salesforce Industries, dodatkowo wskazuje na obecność projektów dostosowywanych do specyfiki konkretnych sektorów.

Taki przekrój doświadczeń świadczy
o dużej różnorodności realizowanych wdrożeń oraz o praktycznym wykorzystywaniu potencjału platformy w różnych kontekstach biznesowych.



3.5



Różnorodność i dostępność

(orzeczenia o niepełnosprawności,
zapewnione warunki pracy)

CZY POSIADASZ
ORZECZENIE O STOPNIU
NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI?

1,2%

Tak, lekki stopień
niepełnosprawności

1,5%

Tak, umiarkowany stopień
niepełnosprawności

0,4%

Tak, znaczny stopień
niepełnosprawności

92,5%

Nie

4,4%

Wolę nie odpowiadać

JĘŚLI POSIADASZ ORZECZENIE
O NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI,
JAKI JEST RODZAJ
NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI?



3.5



CZY TWÓJ PRACODAWCA ZAPEWNI CI ODPOWIEDNIE WARUNKI DO PRACY

(np. dostosowanie stanowiska, wsparcie
techniczne, ergonomiczne wyposażenie)?

50%

Te warunki są w pełni
odpowiednie

11,5%

Tak, ale są pewne obszary
do poprawy

15,4%

Raczej nie, potrzebne są
dodatkowe dostosowania

7,7%

Nie, warunki są
niewystarczające

15,4%

Trudno powiedzieć

Różnorodność i dostępność

(orzeczenia o niepełnosprawności,
zapewnione warunki pracy)

Wśród respondentów 3,1% zadeklarowało posiadanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności – najczęściej lekkiego lub umiarkowanego. Najczęściej wskazywanymi rodzajami niepełnosprawności były: ruchowa (25%), słuchowa (12,5%), a także psychiczna, wzrokowa i intelektualna – każda na poziomie 8,33%. Jedna trzecia osób (33,3%) z orzeczeniem nie zdecydowała się ujawnić rodzaju niepełnosprawności.

Połowa respondentów z orzeczeniem uznaje, że warunki pracy są w pełni odpowiednie, natomiast część wskazuje na potrzebę dalszych dostosowań – zarówno częściowych (11,5%), jak i istotnych (23%).

Choć osoby z niepełnosprawnościami stanowią niewielki odsetek społeczności Salesforce w Polsce, dane wskazują, że większość z nich ma pozytywne doświadczenia związane z warunkami pracy. Jednocześnie istnieje grupa, która potrzebuje dodatkowego wsparcia, co pokazuje, że budowanie dostępnego i elastycznego środowiska pracy powinno pozostać ważnym kierunkiem działań w firmach działających w ekosystemie Salesforce.

KOMENTARZ

DANE Z RAPORTU

niewielka reprezentacja,
ale ogromna potrzeba inkluzji



MARIA ŚLISKA

**Salesforce Consultant, Nextview Consulting
i Członek Zarządu fundacji TeamCo & Friends**

Z raportu wynika, że

jedynie 3,1% specjalistów Salesforce w Polsce posiada orzeczenie o niepełnosprawności.

Najczęściej wskazywano niepełnosprawności ruchowe (25%), słuchowe (12,5%), wzrokowe, psychiczne oraz intelektualne (każda po 8,33%). Co istotne, aż jedna trzecia respondentów z orzeczeniem nie decyduje się ujawniać rodzaju swojej niepełnosprawności. Połowa osób z orzeczeniem uznaje warunki pracy za w pełni odpowiednie, ale niemal tyle samo wskazuje na brak dostosowań lub potrzebę ich dalszego wdrażania. Jednocześnie aż 92,5% specjalistów Salesforce nie posiada orzeczenia o niepełnosprawności, co pokazuje, jak wciąż niewielka jest reprezentacja osób z niepełnosprawnościami w tej branży. Te dane pokazują, że mimo widocznych postępów, wciąż istnieje „luka dostępnościowa” i potrzeba realnych działań na rzecz inkluzji.

Moja historia – Salesforce jako szansa na nowy początek

Diagnoza SM była dla mnie impulsem do zmiany zawodowej. Proces przebranżowienia do Salesforce trwał od 2022 do 2024 roku – był to czas wyjątkowo trudny, zwłaszcza

dla kandydatów juniorskich. W 2023 roku polska branża IT odczuła skutki globalnego spowolnienia: liczba ofert pracy znacząco spadła, rekrutacje były ograniczane, a konkurencja rosła. W przypadku osób z niepełnosprawnością bariery były podwójne: poza ogólną stagnacją rynku dochodziły typowe wyzwania związane z procesem rekrutacji i adaptacji w środowisku pracy. Swoją pierwszą pracę w branży zaczęłam w czerwcu 2024 roku. Było to potwierdzenie, że mimo trudności – wejście do tego świata jest możliwe.

Znaczenie pracy zdalnej i elastyczności

To, co uważam za kluczowe – i co potwierdzają także głosy innych osób z niepełnosprawnościami – to możliwość pracy zdalnej i elastyczność. Brak nacisku na pracę z biura w ekosystemie Salesforce jest dla mnie fundamentalny. Pozwala mi to funkcjonować zawodowo na równych zasadach, bez konieczności codziennego pokonywania barier architektonicznych czy transportowych. To rozwiązanie warto promować jako standard nie tylko w branży IT, ale na całym rynku pracy, gdzie taka forma wykonywania obowiązków jest możliwa.



MARIA ŚLISKA

Salesforce Consultant, Nextview Consulting
i Członek Zarządu fundacji TeamCo & Friends

Kontekst międzynarodowy

Wyzwania, które widzimy w Polsce, są obecne również globalnie. Salesforce wdraża programy takie jak Workforce Navigators, oferujące szkolenia, mentoring i wsparcie technologiczne, które ułatwiają wejście na rynek pracy. Mimo to wiele osób nadal nie ujawnia swojego statusu z obawy przed dyskryminacją. To potwierdza, jak ważne są anonimowe formy wsparcia i aktywna, nieoceniająca postawa pracodawców.

WNIOSKI I REKOMENDACJE

- **Salesforce daje realną szansę na aktywność zawodową osób z niepełnosprawnościami** – pod warunkiem, że środowisko pracy będzie otwarte, elastyczne i gotowe na dalsze zmiany.
- **Pracodawcy powinni aktywnie pytać o potrzeby pracowników**, nie ograniczając się tylko do formalnych orzeczeń, ale uwzględniając także niewidoczne niepełnosprawności i choroby przewlekłe.

- **Polska branża Salesforce jest dopiero na początku drogi do pełnej inkluzji** – warto czerpać z dobrych praktyk międzynarodowych, w tym mentoringu, programów rozwojowych i elastycznych modeli zatrudnienia.
- **Kluczowe jest, by raporty** takie jak ten nie tylko zbierały dane, ale **inspirowały do zmian** i oddawały głos tym, którzy często są niewidoczni w statystykach.

Niepełnosprawność nie jest przeszkodą w realizacji ambicji zawodowych, jeśli tylko środowisko pracy jest otwarte i elastyczne.

Nasz ekosystem Salesforce może być przykładem takiego środowiska – pod warunkiem, że będziemy stale wśluchiwać się w potrzeby wszystkich członków naszej społeczności. Włączenie osób z niepełnosprawnościami do ekosystemu Salesforce to nie tylko kwestia równości – to także szansa na budowanie bardziej różnorodnych, odpornych i innowacyjnych zespołów. Mam nadzieję, że kolejne edycje raportu pokażą wzrost liczby specjalistów z niepełnosprawnościami oraz coraz lepsze warunki pracy dla wszystkich – niezależnie od stanu zdrowia.

3.6



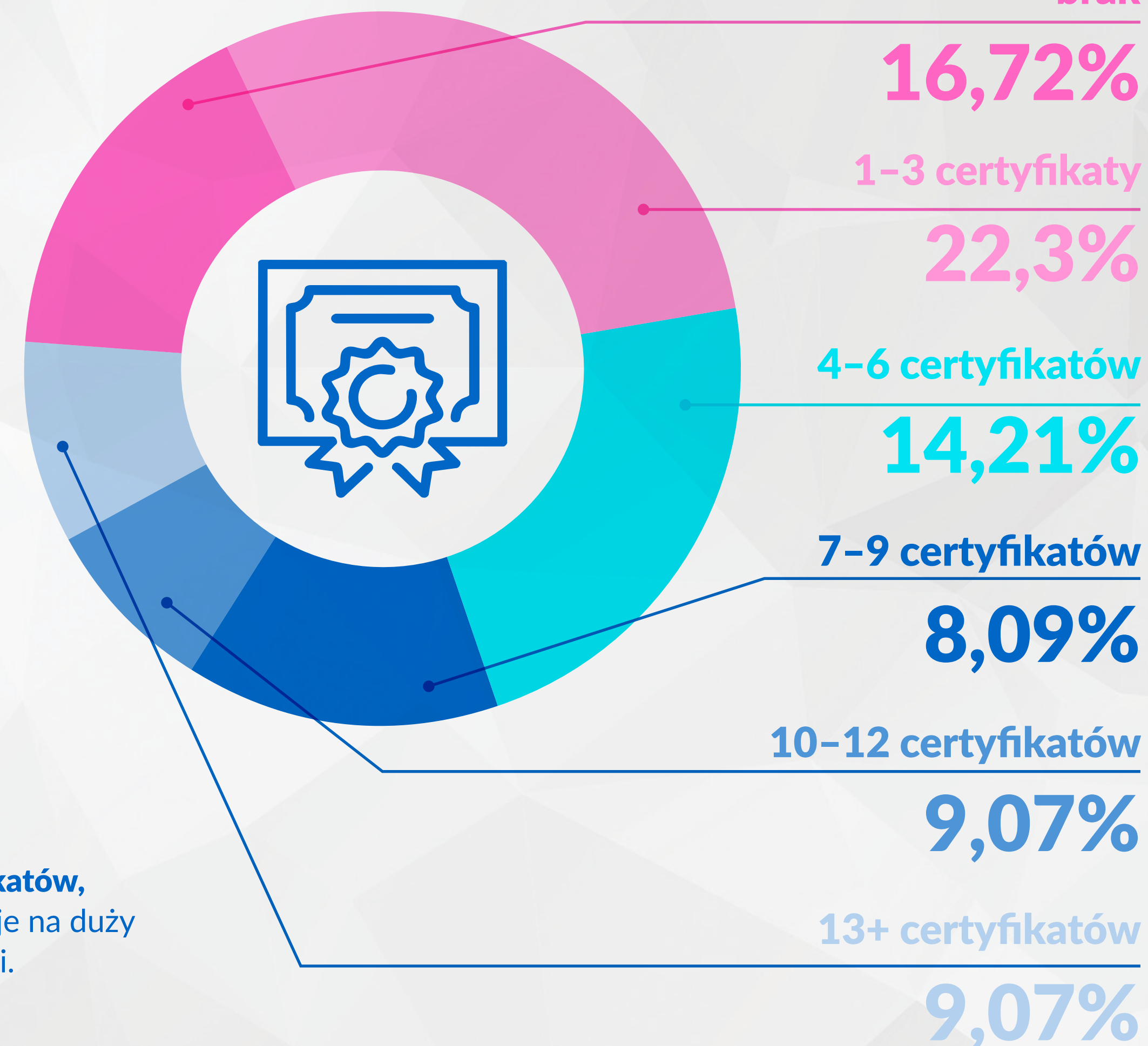
Certyfikacje i rozwój specjalistów Salesforce w Polsce

Certyfikacja odgrywa istotną rolę w rozwoju kariery w polskim ekosystemie Salesforce.

Ponad
83%
specjalistów
posiada
**przynajmniej jeden
certyfikat**

a ponad połowa – cztery
lub więcej, co pokazuje silne
zaangażowanie w rozwój.

Blisko **9%** osiągnęło poziom **13+ certyfikatów**,
a obecność osób bez certyfikacji wskazuje na duży
potencjał dalszej edukacji w społeczności.

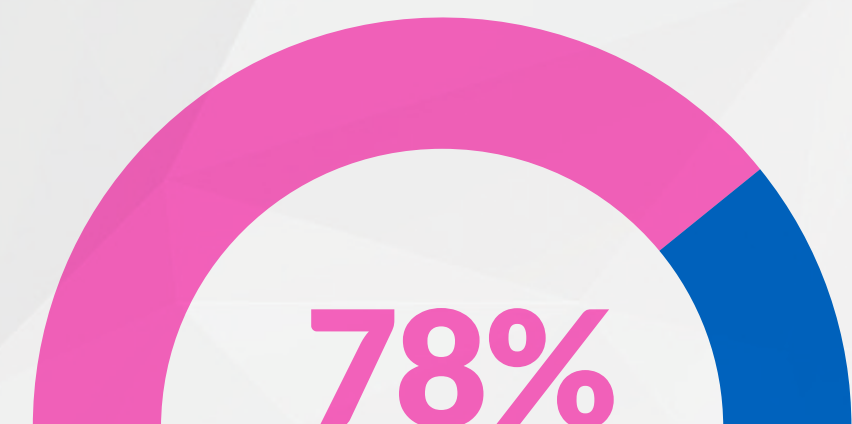


3.6

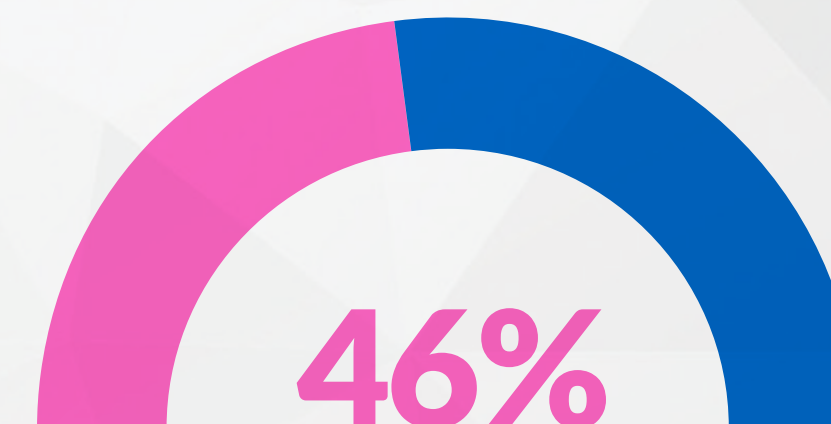


Certyfikacje i rozwój specjalistów Salesforce w Polsce

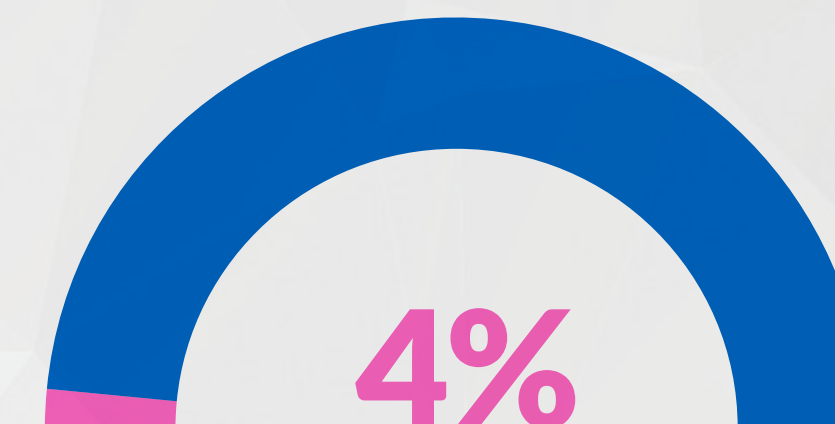
SKĄD POCHODZI TWOJA WIEDZA NA TEMAT SALESFORCE?



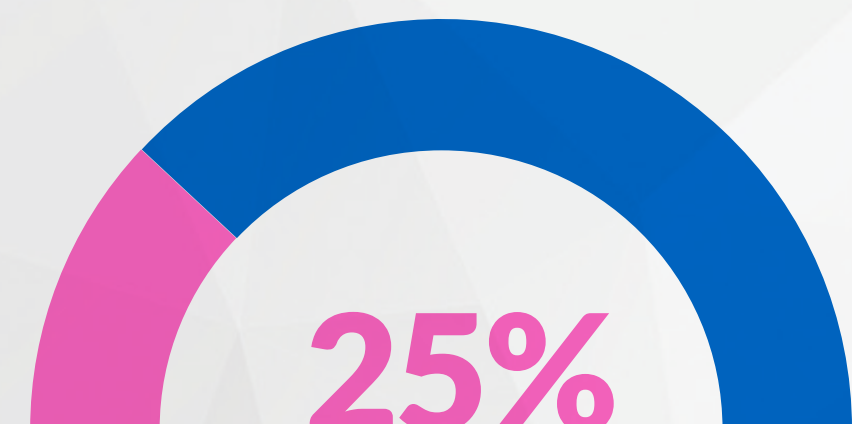
Bezpłatne szkolenia i kursy online
(np. Trailhead, YouTube, webinary, itp.)



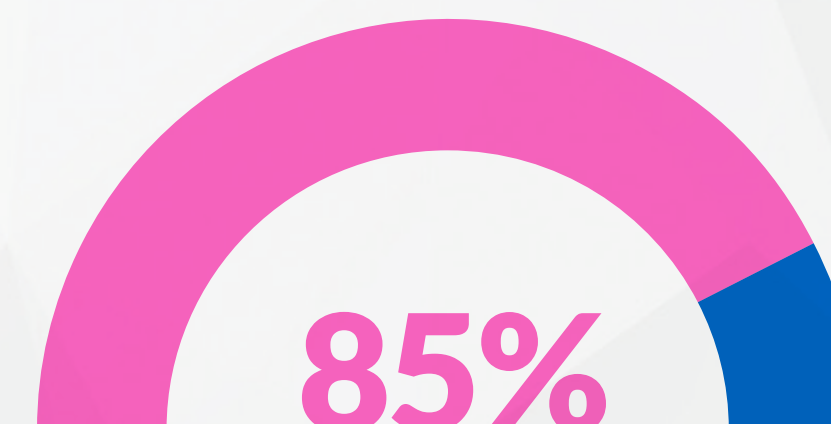
Płatne kursy online
(np. Udemy, Focus onForce, itp.)



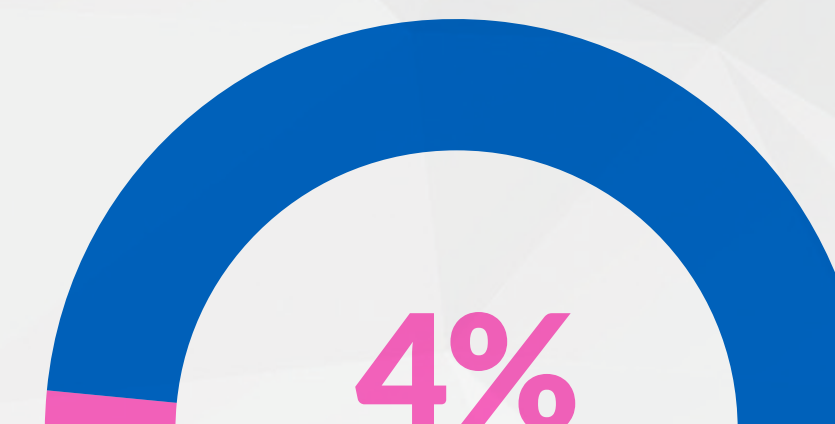
Studia lub kursy akademickie



Indywidualne wsparcie od mentorów



Doświadczenie zawodowe



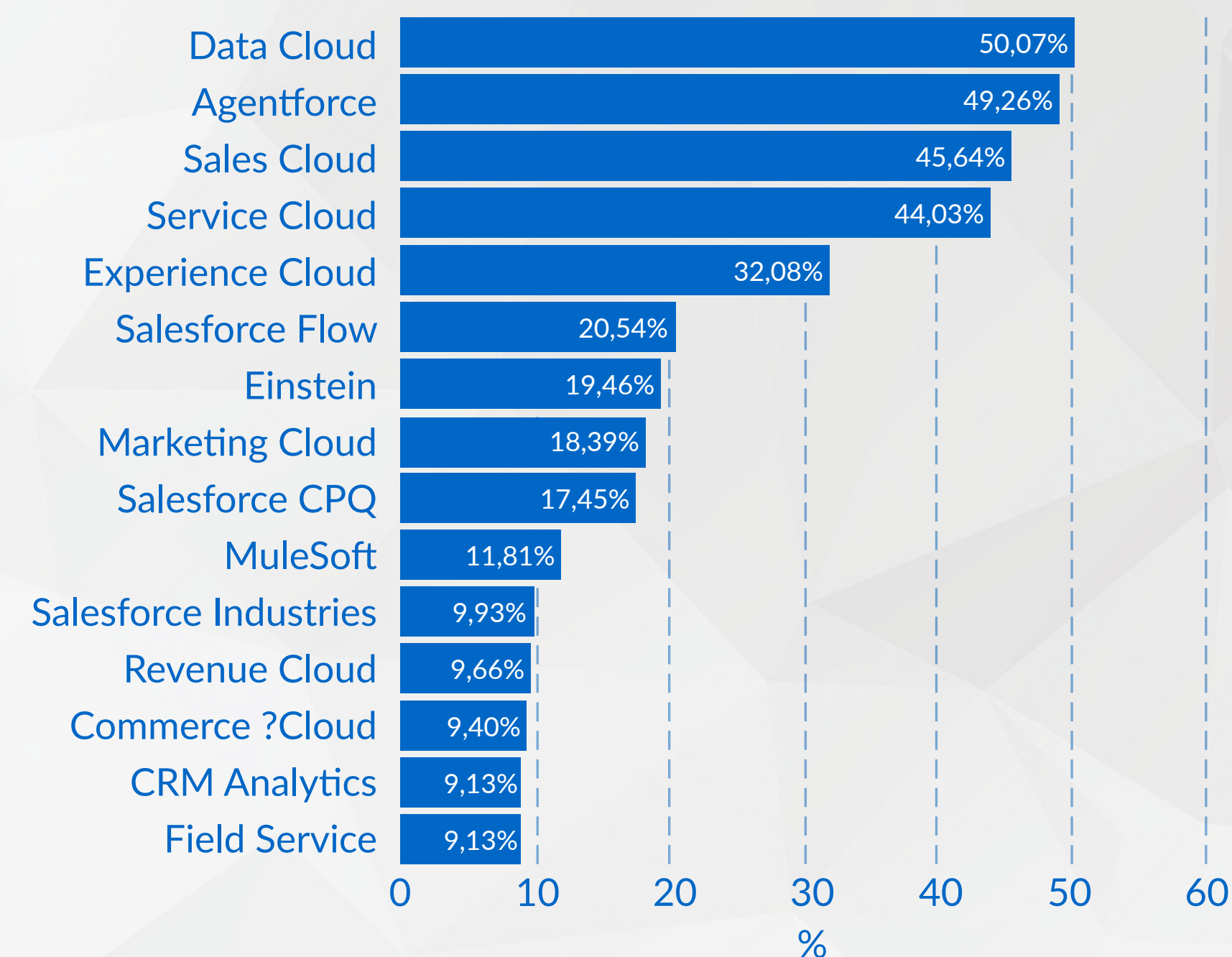
Inne

3.6



Certyfikacje i rozwój specjalistów Salesforce w Polsce

Plany rozwojowe specjalistów Salesforce w Polsce koncentrują się wokół nowoczesnych i dynamicznie rozwijających się obszarów, takich jak Data Cloud (50%) i Agentforce (49%), co wskazuje na rosnące zainteresowanie danymi, automatyzacją i sztuczną inteligencją. Jednocześnie wysoka pozycja core clouds – Sales Cloud i Service Cloud – pokazuje, że fundamenty platformy nadal pozostają kluczowym kierunkiem rozwoju. To wyraźny sygnał, że polscy specjaliści nie tylko umacniają podstawy, ale aktywnie poszukują kompetencji przyszłości.



OPINIA EKSPERTA, DOT. CERTYFIKACJI

Jak pokazują wyniki badania, plany rozwojowe respondentów podążają za kierunkiem wyznaczanym przez Salesforce, a w szczególności za dwoma intensywnie promowanymi ostatnio chmurami: Data Cloud i Agentforce. **Rynek zweryfikuje, czy zapotrzebowanie na te kompetencje dorówna popytowi na umiejętności w core'owych cloudach.** W Sofigate certyfikaty są dla nas istotnym elementem weryfikacji kompetencji – zwiększają widoczność partnera, dają klientom potwierdzenie umiejętności zespołu i porządkują ścieżki kariery. Nie są jednak wystarczające same w sobie – kluczowe znaczenie ma dla nas rozmowa techniczna, która pozwala ocenić nie tylko wiedzę, ale i sposób myślenia kandydata. Certyfikaty nie oddają postawy zawodowej ani gotowości do pracy z nowymi technologiami, jak AI. Dlatego nie są decydujące, choć przy porównywalnych kandydatach często stanowią istotny atut.

Podsumowując – **warto zdobywać certyfikaty i traktować je jako ważny element rozwoju, pamiętając jednocześnie, że liczy się cały obraz kompetencji, nie tylko ich formalne potwierdzenie.**



MARCIN KRZYCH

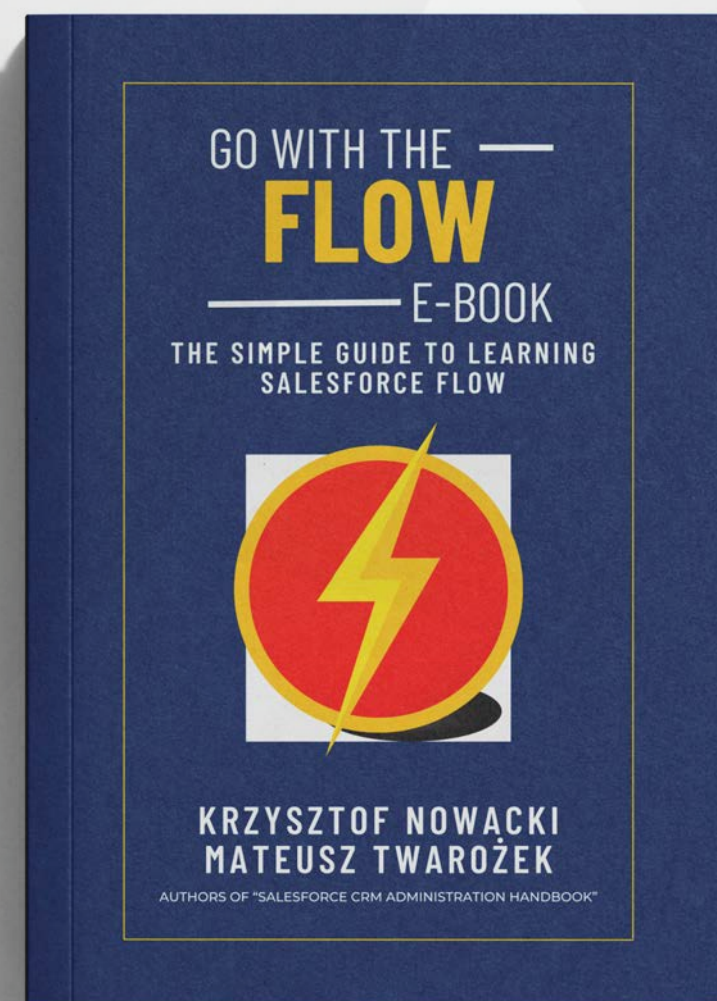
Executive CTO, Sofigate



mkrzy



Rekomendowane publikacje naszych przyjaciół:

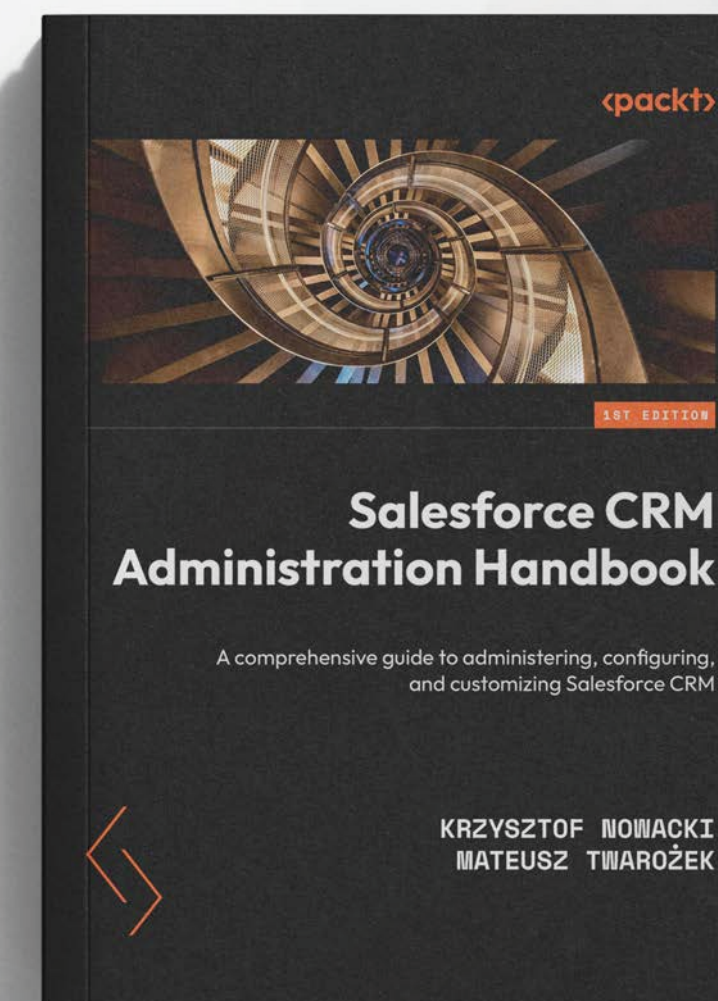


Go With The Flow

Książka dla tych, którzy chcą zacząć pracę z Salesforce Flow. **Proste wyjaśnienia, gotowe scenariusze, praktyczne wskazówki.** Jeśli chcesz automatyzować mądrze - to coś dla Ciebie.

Kod rabatowy na ebook -20%:
GOFLOW

www.naffy.io/cloudhero/salesforce-go-with-the-flow-ebook-0bV-E4QN



Salesforce CRM Administration Handbook

To przewodnik po podstawowej konfiguracji Salesforce. **Krok po kroku, jasno i na przykładach z projektów.** Świetna baza wiedzy dla nowych administratorów i konsultantów.

Amazon: <https://a.co/d/bpvOFcO>



Oto dwie publikacje, które chcę Ci polecić - wspólnie z Krzysztofem Nowackim stworzyliśmy je z myślą o osobach pracujących z Salesforce, tych które dopiero zaczynają i tych, które już znają ten ekosystem.

**MATEUSZ
TWAROŻEK**
Salesforce Solution
Architect, VRP
Consulting



[mateusztwarozek](#)

TeamCo
friends



4



JAK PRACUJE SPOŁECZNOŚĆ SALESFORCE W POLSCE

UMOWY, STAŻ PRACY I NAJCZĘSTSZE FORMY WSPÓŁPRACY
NA 10 KLUCZOWYCH STANOWISKACH

Jak pracują specjaliści Salesforce?

TRYB PRACY

Ponad połowa specjalistów Salesforce w Polsce (**54%**) pracuje w pełni zdalnie, a **35%** funkcjonuje w modelu **hybrydowym**. Pełną elastyczność, czyli możliwość samodzielnego wyboru miejsca pracy, deklaruje 9% respondentów. Praca wyłącznie stacjonarna dotyczy zaledwie 2% badanych.

Dane jasno pokazują, że ekosystem Salesforce w Polsce jest silnie zorientowany na pracę zdalną i elastyczną, co odpowiada globalnym trendom i oczekiwaniom specjalistów w branży technologicznej.

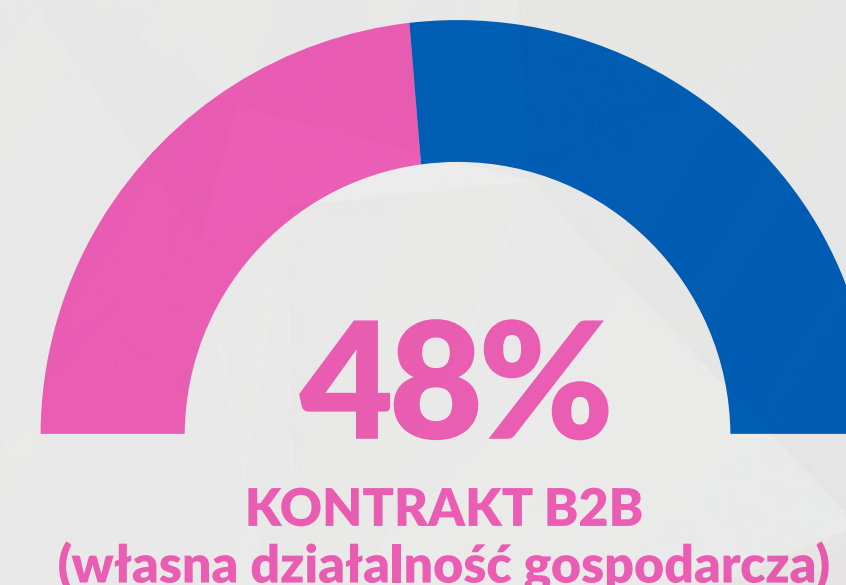
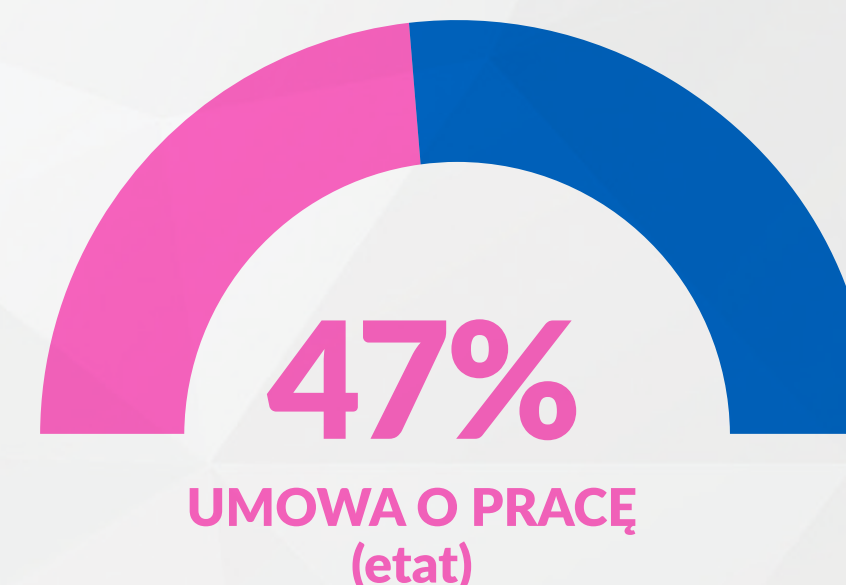


Jak pracują specjaliści Salesforce?

RODZAJ UMOWY

Respondenci najczęściej pracują na podstawie **umowy o pracę (47%)** lub kontraktu **B2B (48%)**, co pokazuje niemal równy podział między modelem etatowym a współpracą biznesową. Umowy cywilnoprawne (3%) oraz staże i praktyki (1%) występują znacznie rzadziej. 1% respondentów zadeklarowało, że obecnie poszukuje pracy.

Zrównoważony udział etatów i kontraktów B2B pokazuje, że polski ekosystem Salesforce oferuje elastyczne modele współpracy, które pozwalają specjalistom dostosować formę zatrudnienia do własnych oczekiwań — zarówno w zakresie stylu pracy, jak i osobistych preferencji organizacyjnych czy finansowych.



* 1% zadeklarowało, że obecnie szuka pracy

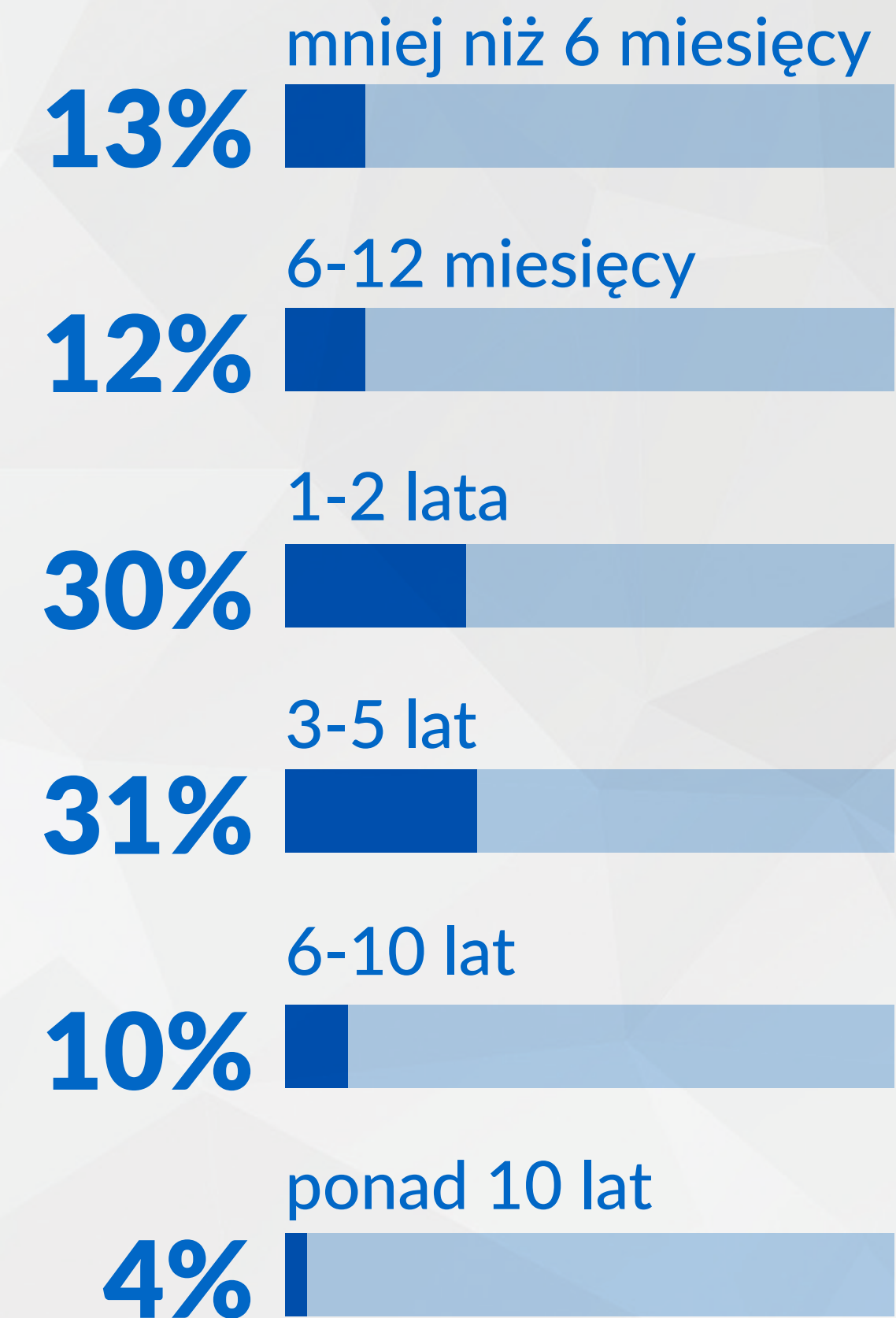
Jak pracują specjaliści Salesforce?

STAŻ U OBECNEGO PRACODAWCY/ZLECENIODAWCY

Większość specjalistów Salesforce w Polsce pracuje u swojego obecnego pracodawcy lub zleceniodawcy od 1 do 5 lat – deklaruje tak łącznie **61%** respondentów (**30%** od roku do dwóch lat, **31%** od trzech do pięciu). Co czwarta osoba (**25%**) jest zatrudniona **krócej niż 12 miesięcy**, a **14%** utrzymuje współpracę z aktualną firmą **od ponad sześciu lat**, w tym **4%** powyżej **dziesięciu lat**.

Struktura stażu pracy pokazuje zróżnicowany, ale stabilny obraz zatrudnienia w polskim ekosystemie Salesforce. Przeważająca część specjalistów pozostaje w organizacjach przez kilka lat, co świadczy o zdolności firm do budowania trwałych relacji. Jednocześnie znaczący udział osób z krótkim stażem potwierdza dynamiczny rytm zmian zawodowych w branży, niezależny od poziomu doświadczenia.

W połączeniu z dominacją pracy zdalnej i hybrydowej oraz równowagą między umową o pracę a kontraktem B2B, dane te wskazują, że polski rynek Salesforce oferuje elastyczne warunki i sprzyja zarówno ciągłości współpracy, jak i mobilności zawodowej.



Specjaliści Salesforce na rynku pracy

PRZEGLĄD FORM ZATRUDNIENIA
DLA TOP 10 STANOWISK
SALESFORCE W POLSCE

B2B

Model B2B dominuje na stanowiskach technicznych i architektonicznych.

Największy udział tej formy zatrudnienia odnotowano wśród **architektów technicznych (78%)**, **architektów rozwiązań (63%)**, **specjalistów ds. integracji (60%)** oraz **programistów (60%)**. Wskazuje to na silne powiązanie pracy projektowej i wysokospecjalistycznych ról z działalnością kontraktową.

UoP

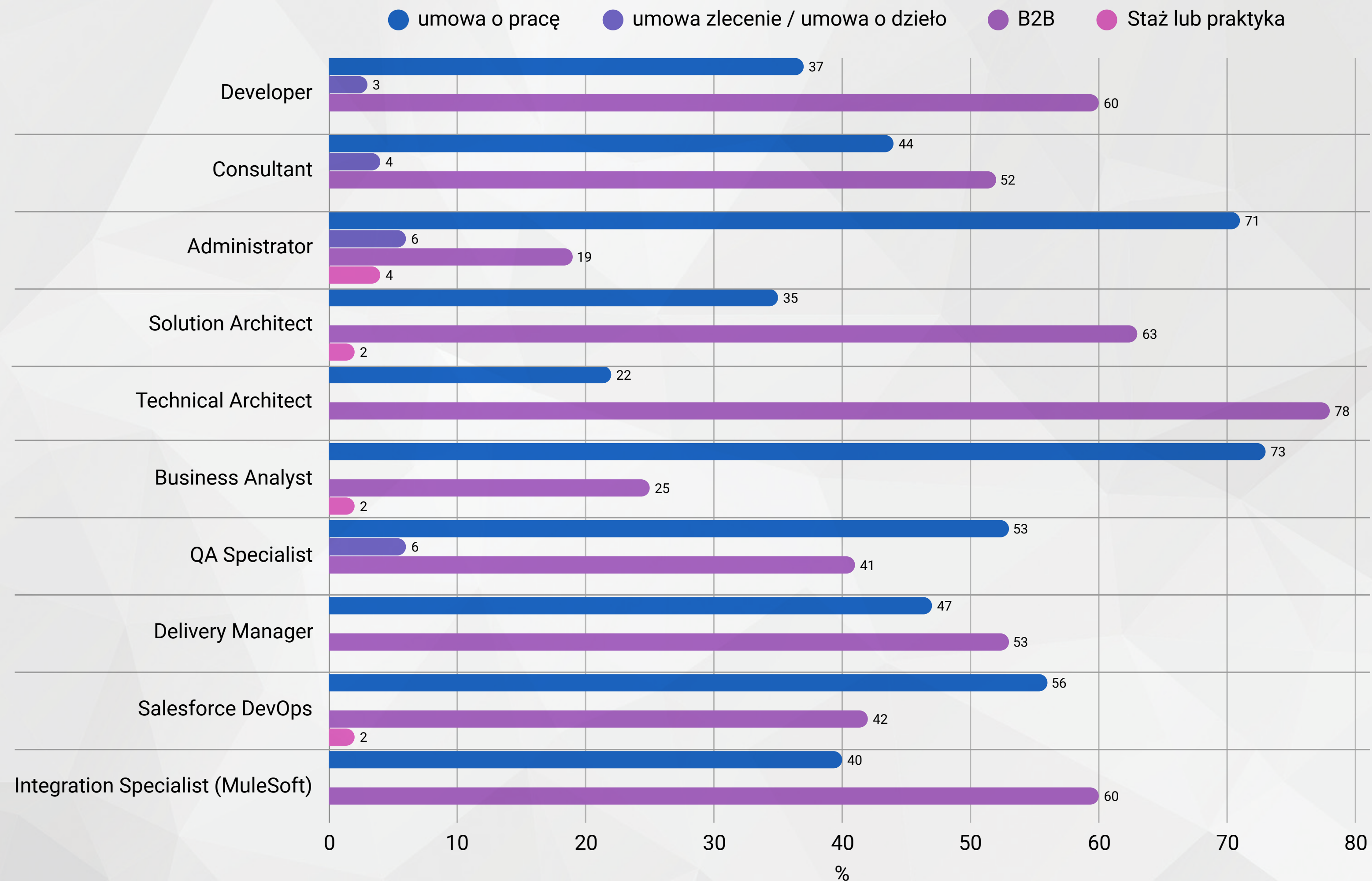
Umowa o pracę

Z kolei umowa o pracę jest najczęściej wybieraną formą współpracy wśród **analityków biznesowych (73%)**, **administratorów (71%)** oraz **specjalistów ds. jakości (QA) (53%)** – stanowisk o bardziej operacyjnym i wspierającym charakterze.

Formy takie jak umowa zlecenie czy staż/praktyka mają marginalne znaczenie i występują sporadycznie, głównie wśród administratorów.

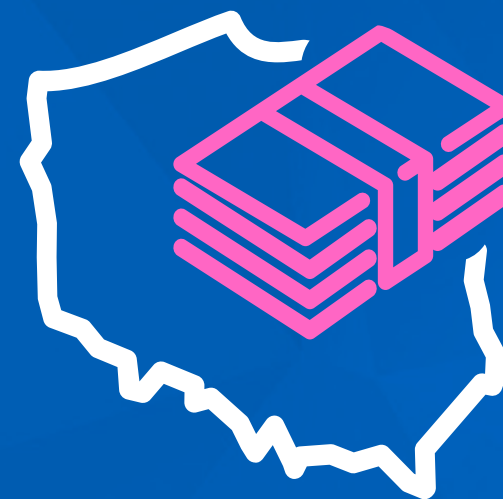
Specjaliści Salesforce na rynku pracy

PRZEGLĄD FORM ZATRUDNIENIA DLA TOP 10 STANOWISK SALESFORCE W POLSCE





5



WYNAGRODZENIA **W EKOSYSTEMIE SALESFORCE W POLSCE**

Dane przedstawione w tabeli pochodzą z anonimowej ankiety wśród specjalistów Salesforce w Polsce.

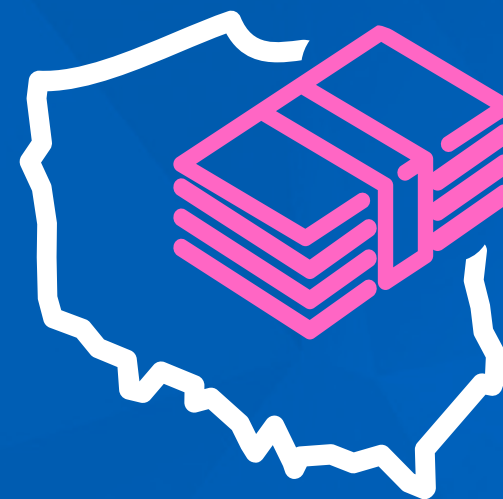
Uwzględniono wyłącznie odpowiedzi wystarczająco kompletne, by zapewnić rzetelność analizy. Prezentowane wynagrodzenia stanowią mediany dla poszczególnych ról i poziomów doświadczenia:

- **Junior** (0–2 lata)
- **Mid** (3–5 lat)
- **Senior** (5+ lat)
- **Manager/Dyrektor** (5+ lat, z odpowiedzialnością za zespół lub obszar biznesowy)

TeamCo
friends

Wynagrodzenia specjalistów Salesforce na kontraktach (zł/h netto)					Wynagordzenia specjalistów Salesforce na UoP (miesięcznie, brutto)				
Specjalizacja	Junior	Mid	Senior	Manager / Dyrektor	Specjalizacja	Junior	Mid	Senior	Manager / Dyrektor
Developer	50	125	180	230	Developer	8 500	13 000	19 150	32 500
Consultant	55	85	165	190	Consultant	10 000	14 500	18 000	28 000
Administrator	50	85	150	-	Administrator	8 450	11 500	13 500	18 000
Solution Architect	-	125	185	210	Solution Architect	-	-	24 000	27 000
Technical Architect	-	-	200	315	Technical Architect	-	-	27 000	38 000
Business Analyst	-	105	155	-	Business Analyst	8 600	13 150	17 500	-
QA Specialist	45	80	110	145	QA Specialist	8 200	11 500	14 000	-
Delivery Manager	-	-	-	240	Delivery Manager	-	-	-	30 500
Salesforce DevOps	100	145	200	250	Salesforce DevOps	10 000	13 500	22 350	32 000
Integration Specialist (MuleSoft)	85	130	165	225	Integration Specialist (MuleSoft)	9 000	15 200	-	-
Project Manager	-	100	155	205	Project Manager	-	15 100	22 000	28 000
Product Owner	-	-	115	-	Product Owner	-	13 100	17 000	23 000
Marketing Cloud Specialist	-	105	-	-	Marketing Cloud Specialist	8 000	13 000	16 000	-
Data Analyst	-	-	150	-	Data Analyst	7 950	11 000	18 500	21 000
CPQ Specialist	-	130	170	-	CPQ Specialist	-	13 100	16 500	-
CRM Manager	-	-	-	180	CRM Manager	-	-	25 000	29 250
Customer Support	-	85	140	175	Customer Support	8 000	13 000	19 800	25 000
UX Designer	-	80	115	-	UX Designer	-	12 500	-	-
Account Executive	-	125	165	-	Account Executive	-	21 300	23 000	-



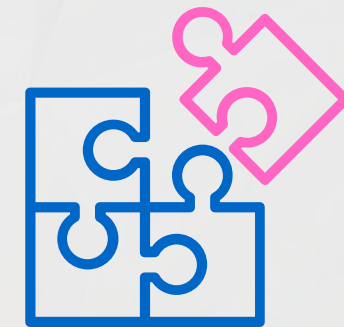


CO POZA PENSJĄ? BENEFITY, BONUSY I OCZEKIWANIA WYNAGRODZENIOWE

O ŚWIADCZENIACH DODATKOWYCH, WYNAGRODZENIACH
B2B I SATYSFAKCJI SPECJALISTÓW SALESFORCE

Jakie świadczenia dodatkowe otrzymują specjaliści Salesforce?

Wyniki badania pokazują, że

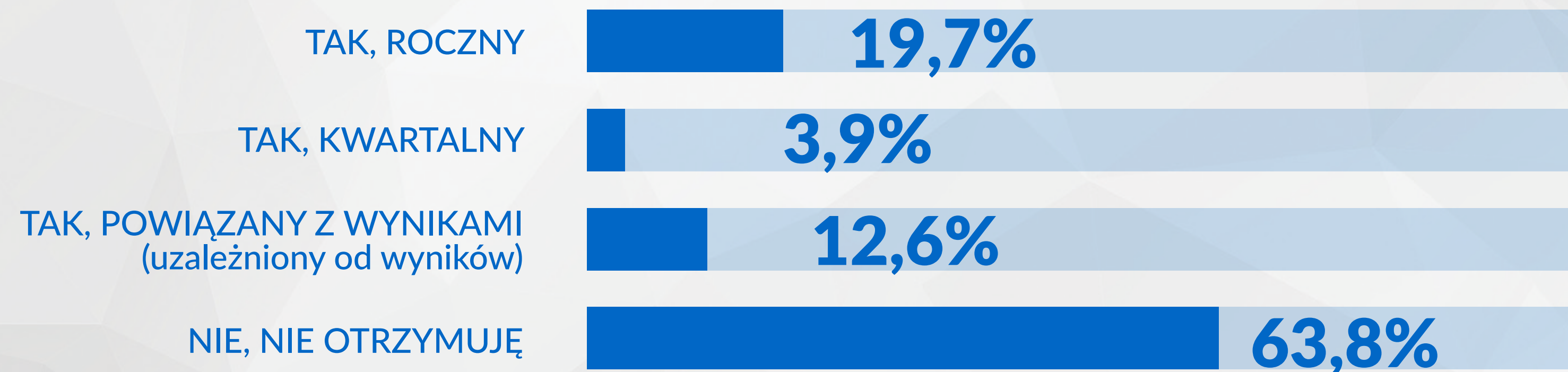


pracodawcy w ekosystemie Salesforce w Polsce koncentrują się przede wszystkim na benefitach wspierających zdrowie, rozwój zawodowy i integrację zespołu,

co świadczy o rosnącym znaczeniu dobrostanu pracowników i inwestycji w ich kompetencje. Mniej powszechne benefity, takie jak elastyczne formy pracy czy wsparcie psychologiczne, mogą stanowić przestrzeń do dalszego rozwoju oferty pracowniczej.

Dodatkowo, ponad połowa respondentów (**63,8%**) wskazała, że **nie otrzymuje żadnego** rodzaju bonusu. Wśród tych, którzy otrzymują premię, najczęściej jest to **bonus roczny (19,7%)** lub **uzależniony od wyników (12,6%)**, natomiast **kwartalne premie** są rzadkością (**3,9%**). To może sugerować, że systemy premiowe wciąż nie są standardem w branży lub są zarezerwowane dla wybranych stanowisk.

CZY OTRZYMUJESZ BONUS?



Jakie świadczenia dodatkowe otrzymują specjaliści Salesforce?

Rodzaj benefitu	
Prywatna opieka medyczna	82,13%
Karnet sportowy (np. Multisport)	75,79%
Dofinansowanie do szkoleń i certyfikacji	71,76%
Integracje zespołowe i eventy firmowe	62,10%
Bonus za polecenie pracownika	57,06%
Ubezpieczenie na życie	48,27%
Program emerytalny PPE lub PPK	47,69%
Budżet szkoleniowy lub dostęp do platform e-learningowych	45,10%
Dofinansowanie do nauki języków obcych	38,04%
Bony świąteczne lub karty przedpłacone	29,83%
Możliwość korzystania z autorskich kosztów uzyskania przychodu	27,23%
Program wellness i wsparcie zdrowia psychicznego	26,37%

Jakie świadczenia dodatkowe otrzymują specjaliści Salesforce?

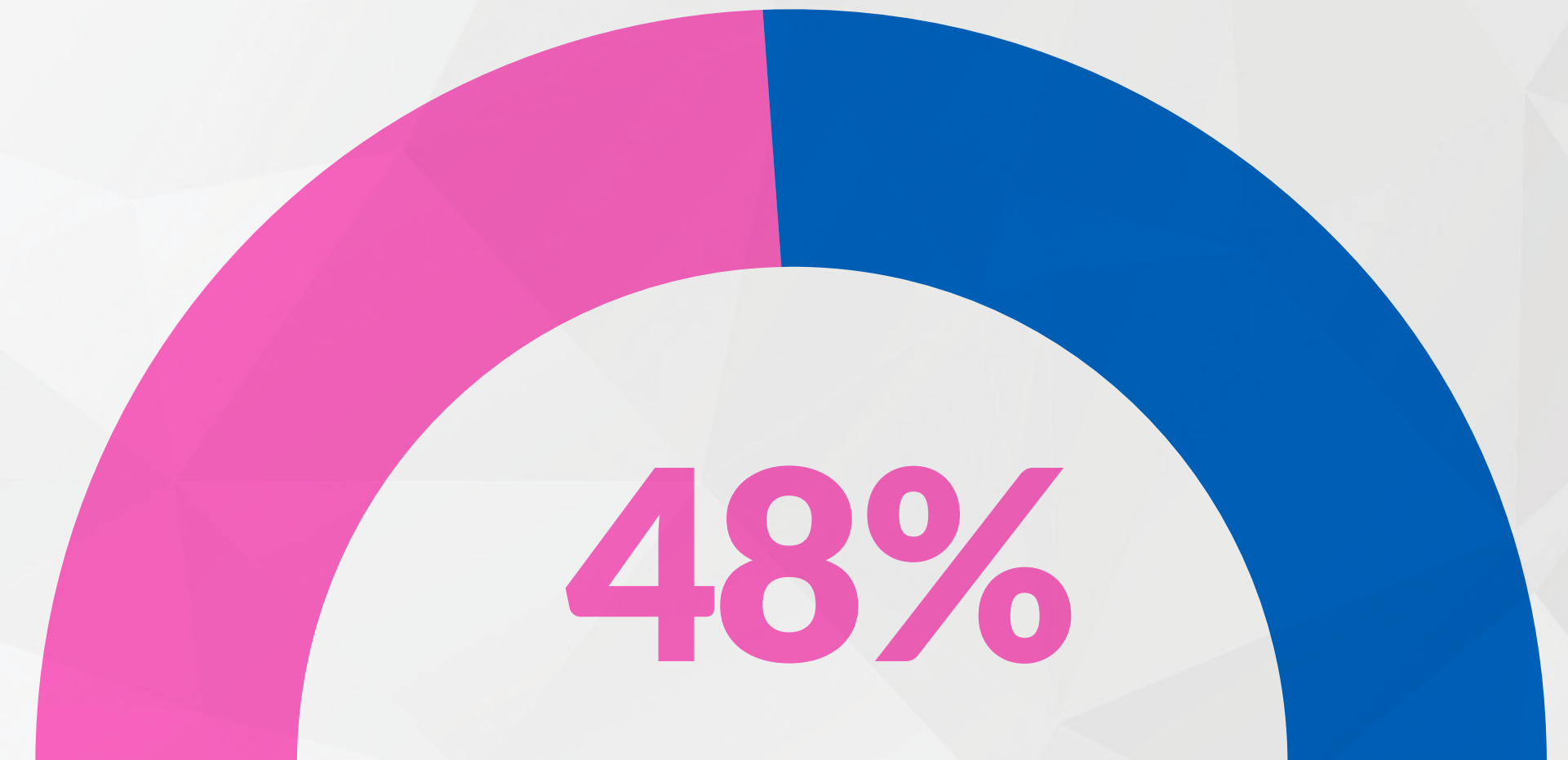
Rodzaj benefitu	
Dodatkowe dni wolne lub urlop na żądanie	24,78%
Workation	16,86%
Elastyczny budżet benefitowy	14,84%
Zniżki pracownicze	13,98%
Dostęp do prywatnej opieki psychologicznej lub sesji coachingowych	13,4%
Dofinansowanie do wakacji	13,11%
Program akcji lub udziałów firmy	12,25%
Dofinansowanie do posiłków	9,08%
Nagrody jubileuszowe	8,93%
Dofinansowanie do transportu	6,34%
Samochód służbowy	4,47%
Inne	2,02%

Wynagrodzenia specjalistów Salesforce na B2B – sposób naliczania i waluta wypłaty



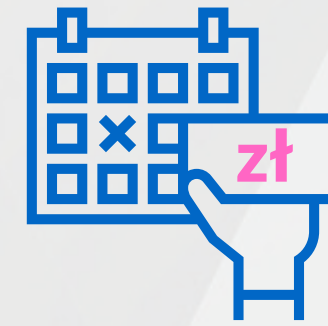
W badaniu 48% respondentów zadeklarowało pracę w modelu B2B, co pokazuje, że ta forma współpracy odgrywa istotną rolę na rynku pracy wśród specjalistów Salesforce w Polsce.

To niemal połowa wszystkich uczestników badania, co potwierdza, że model B2B jest powszechnie stosowany i dobrze zakorzeniony w branży.

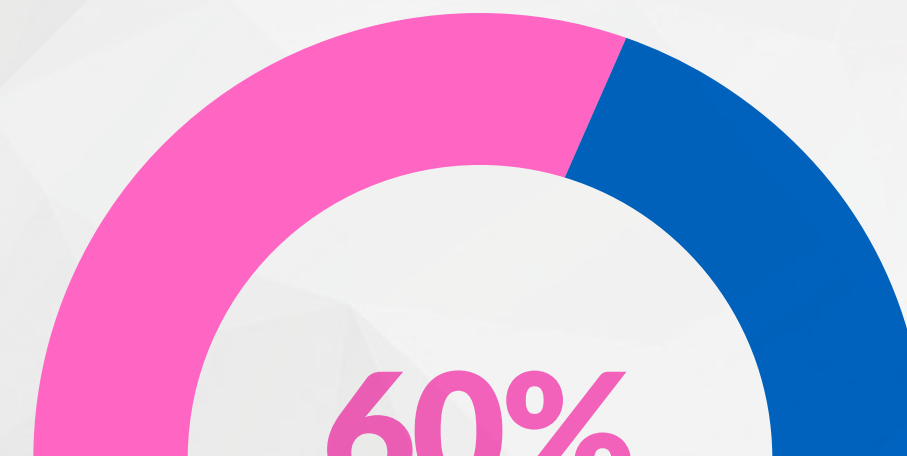


KONTRAKT B2B
(własna działalność
gospodarcza)

Wynagrodzenia specjalistów Salesforce na B2B – sposób naliczania i waluta wypłaty

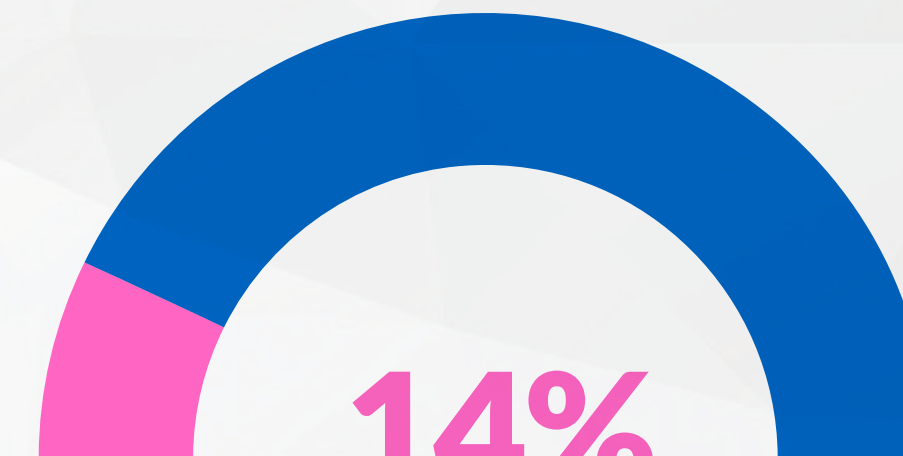


W JAKI SPOSÓB NALICZANE JEST
TWOJE WYNAGRODZENIE?



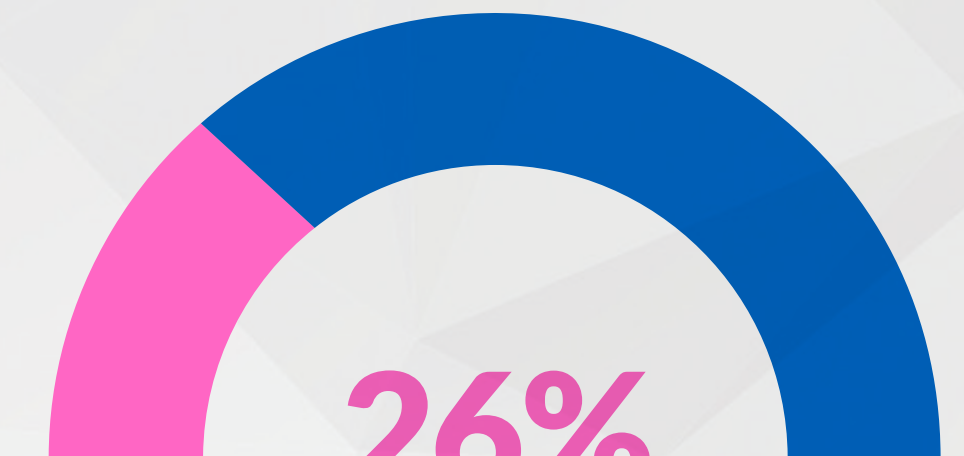
60%

STAWKA
GODZINOWA



14%

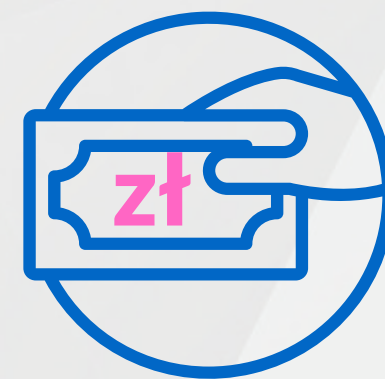
STAWKA
ZA DZIEŃ PRACY



26%

WYNAGRODZENIE
MIESIĘCZNE

Wynagrodzenia specjalistów Salesforce na B2B – sposób naliczania i waluta wypłaty



W JAKIEJ WALUCIE WYPŁACANE JEST TWOJE WYNAGRODZENIE?

Zdecydowana większość specjalistów Salesforce pracujących na B2B w Polsce otrzymuje wynagrodzenie **w polskich złotych (83,7%)**. Pozostała część rozlicza się głównie w walutach obcych: **euro (8,7%)**, **dolarach amerykańskich (5,9%)** oraz **funtach brytyjskich (1,2%)**. Jedynie 0,5% wskazało inną walutę.



Wynagrodzenie a satysfakcja przegląd 10 najpopularniejszych stanowisk Salesforce



ZADOWOLENIE

Na podstawie analizy satysfakcji z wynagrodzenia według stanowisk wśród specjalistów Salesforce pracujących w Polsce, **wyraźnie widać, że poziom zadowolenia silnie zależy od pełnionej roli.**

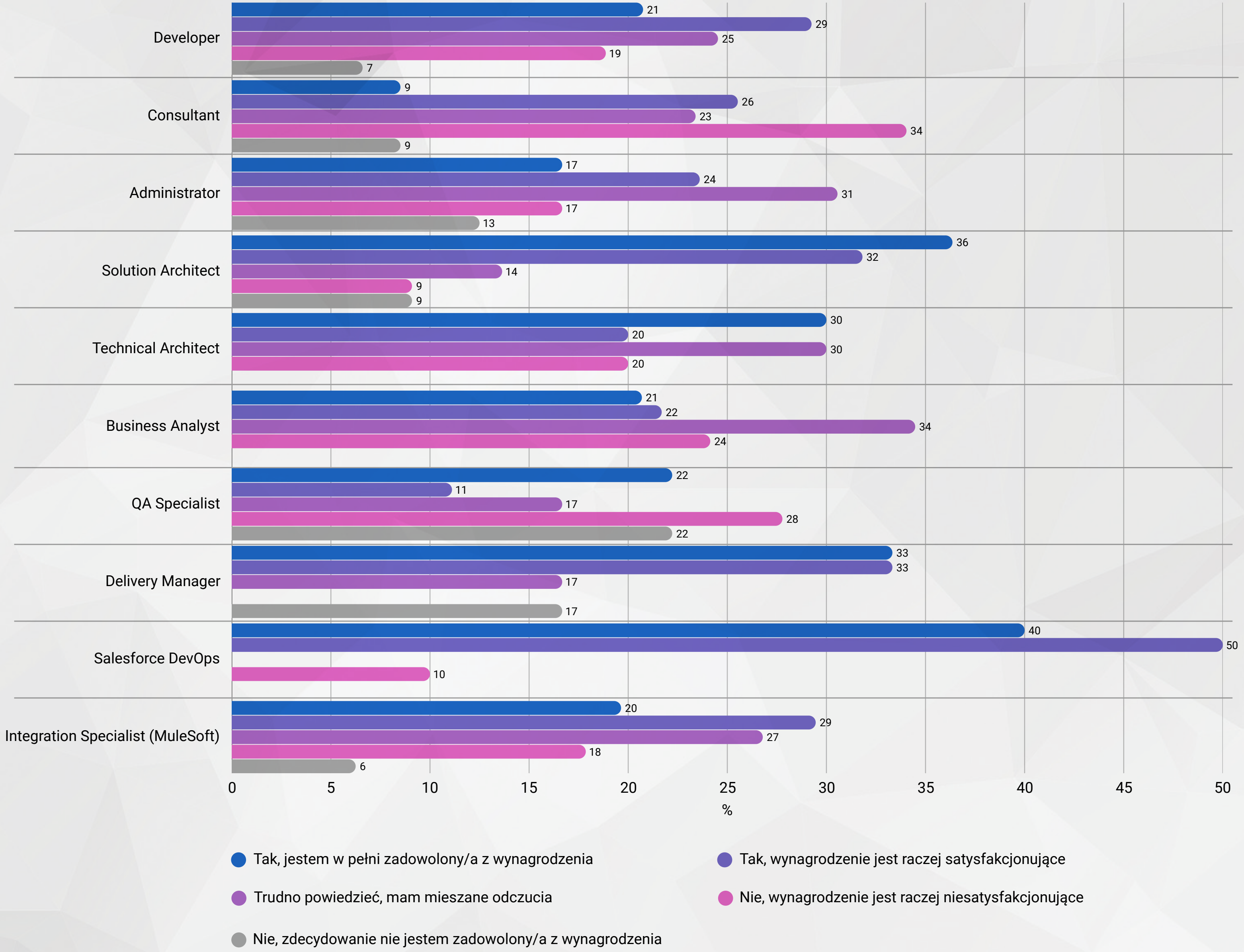
Największą satysfakcję z wynagrodzenia deklarują **specjaliści ds. DevOps Salesforce** — aż **90%** z nich uznaje swoje wynagrodzenie za w pełni lub raczej satysfakcjonujące. Na drugim miejscu plasują się **architekci rozwiązań** z wynikiem **68%**, a tuż za nimi **kierownicy ds. dostarczania projektów** (Delivery Managerowie) — **66%**. To stanowiska wymagające wysokich kompetencji technicznych, strategicznego myślenia oraz odpowiedzialności za kluczowe obszary projektów, co może mieć odzwierciedlenie w wyższych stawkach i większym zadowoleniu.



NIEZADOWOLENIE

Na drugim biegunie znajdują się **specjaliści ds. jakości (QA)**, spośród których **50%** wyraziło niezadowolenie z wynagrodzenia. Podobnie niskie wyniki odnotowali **konsultanci i analitycy biznesowi**, gdzie dominują odpowiedzi neutralne lub negatywne, a jednoznaczne zadowolenie z wynagrodzenia pojawia się rzadziej.

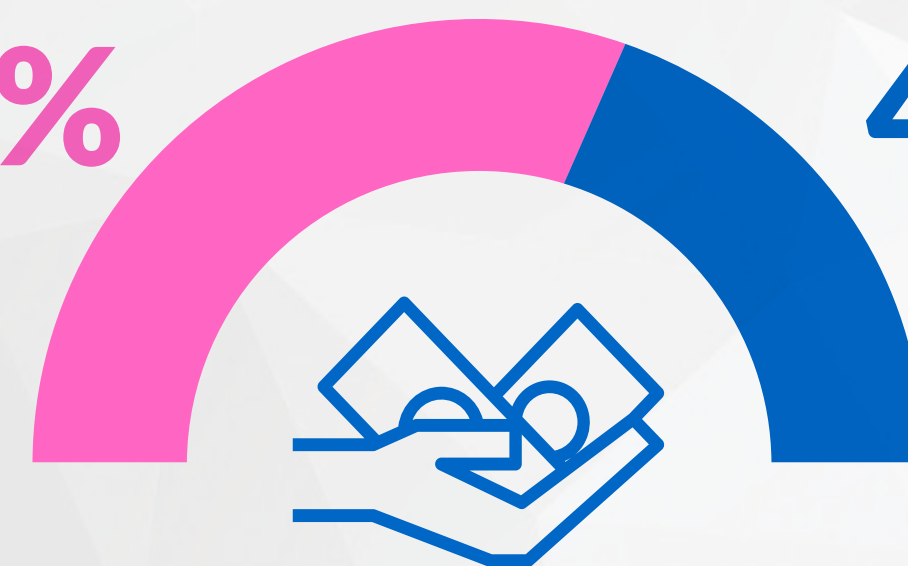
Poziom zadowolenia z wynagrodzenia rośnie wraz ze stopniem specjalizacji technicznej i odpowiedzialności za kluczowe elementy wdrożeń. Specjaliści ds. DevOps Salesforce oraz architekci to grupy najbardziej usatysfakcjonowane finansowo, podczas gdy osoby na stanowiskach analitycznych i testowych częściej postrzegają swoje wynagrodzenie jako niesatysfakcjonujące lub mają mieszane odczucia.



Podsumowanie dotyczące podwyżek i oczekiwań wynagrodzeniowych specjalistów Salesforce w Polsce

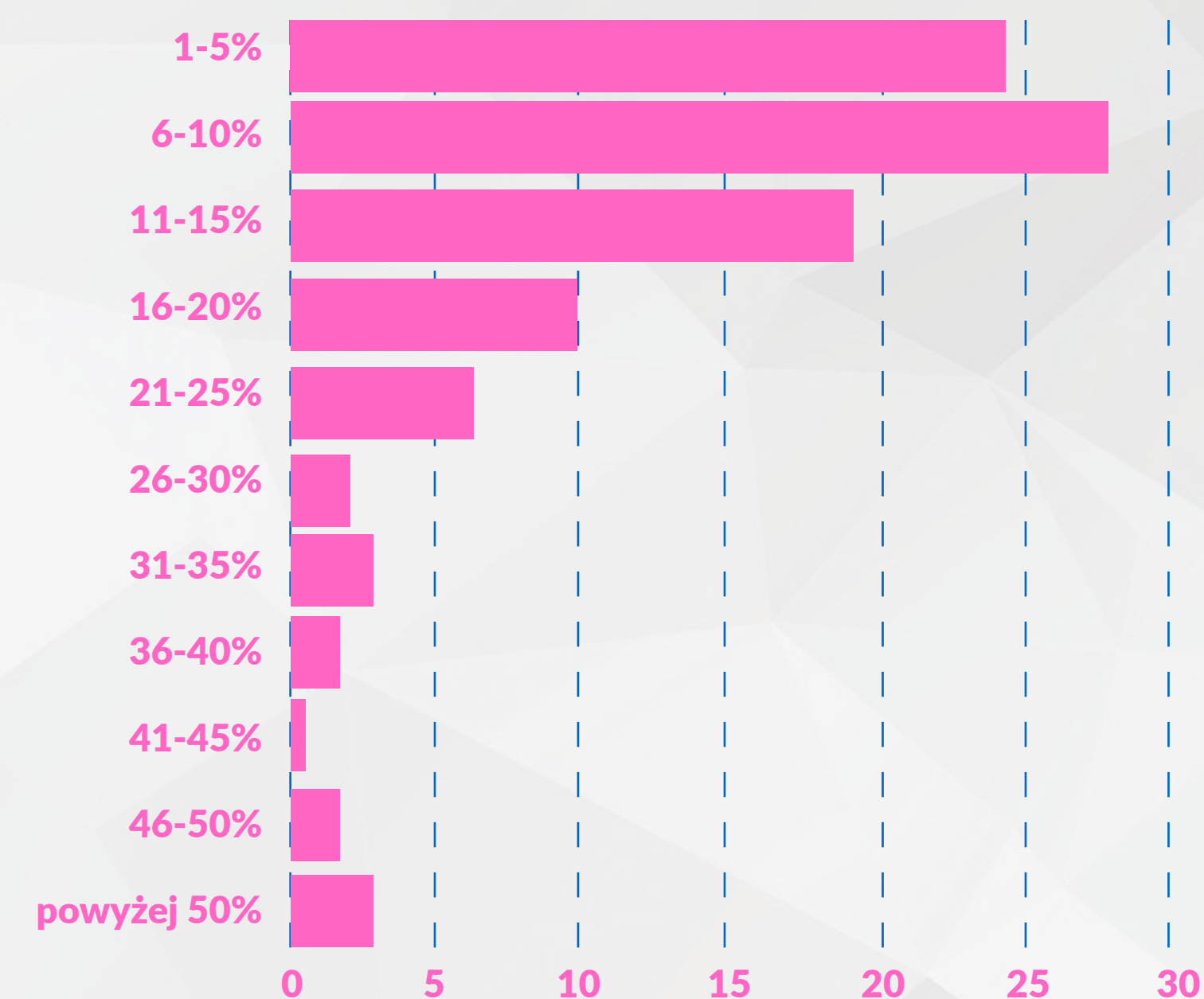
CZY OTRZYMAŁEŚ/AŚ
PODWYŻKĘ W OSTATNICH
12 MIESIĄCACH?

57,7%
TAK



42,3%
NIE

JAKI BYŁ SZACUNKOWY
PROCENT PODWYŻKI
TWOJEGO MIESIĘCZNEGO
WYNAGRODZENIA?





Podsumowanie dotyczące podwyżek i oczekiwań wynagrodzeniowych specjalistów Salesforce w Polsce

Ponad połowa specjalistów Salesforce w Polsce (57,7%) otrzymała podwyżkę w ciągu ostatnich 12 miesięcy,

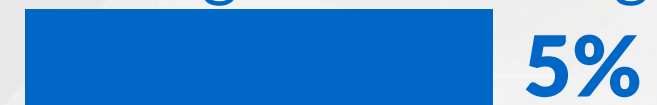
przy czym najczęściej były to wzrosty w przedziale 6–10% (28%) oraz 1–5% (24%). Znacząca liczba osób zadeklarowała również podwyżki na poziomie 11–15% (19%). Wyższe wzrosty, przekraczające 20%, zdarzały się rzadko i dotyczyły mniej niż 15% ankietowanych. Jednocześnie 42,3% specjalistów nie otrzymało żadnej podwyżki.

Spośród osób, które odpowiedziały na pytanie o przyszłość swoich zarobków, aż 71% spodziewa się wzrostu wynagrodzenia w nadchodzącym roku. Najczęściej oczekiwane są podwyżki w przedziale do 5%, do 10% oraz 10–15%, a 15% respondentów liczy na wzrost powyżej 15%. Tylko 5% obawia się spadku wynagrodzenia, a 24% zakłada, że ich pensja pozostanie bez zmian.

Podsumowanie dotyczące podwyżek i oczekiwań wynagrodzeniowych specjalistów Salesforce w Polsce

JAKIEGO REALNEGO POZIOMU WYNAGRODZENIA SPODZIEWASZ SIĘ W NAJBLIŻSZYCH 12-MIESIĄCACH?

niższego od obecnego



zbliżonego do obecnego

24%

do 5% wzrostu

19%

do 10% wzrostu

20%

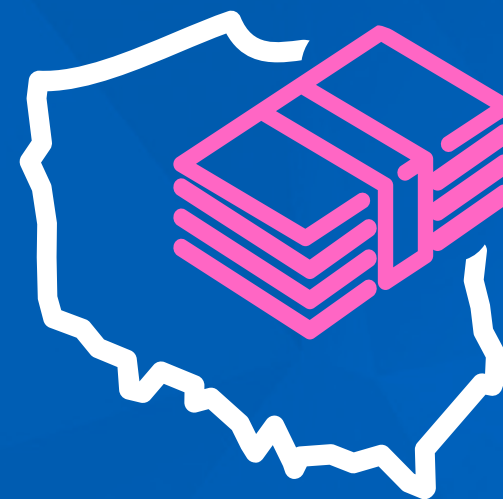
wzrost o 10-15%

17%

wzrost o ponad 15%

15%





RUCH W EKOSYSTEMIE **MOBILNOŚĆ SPECJALISTÓW SALESFORCE** **NA RYNKU PRACY**

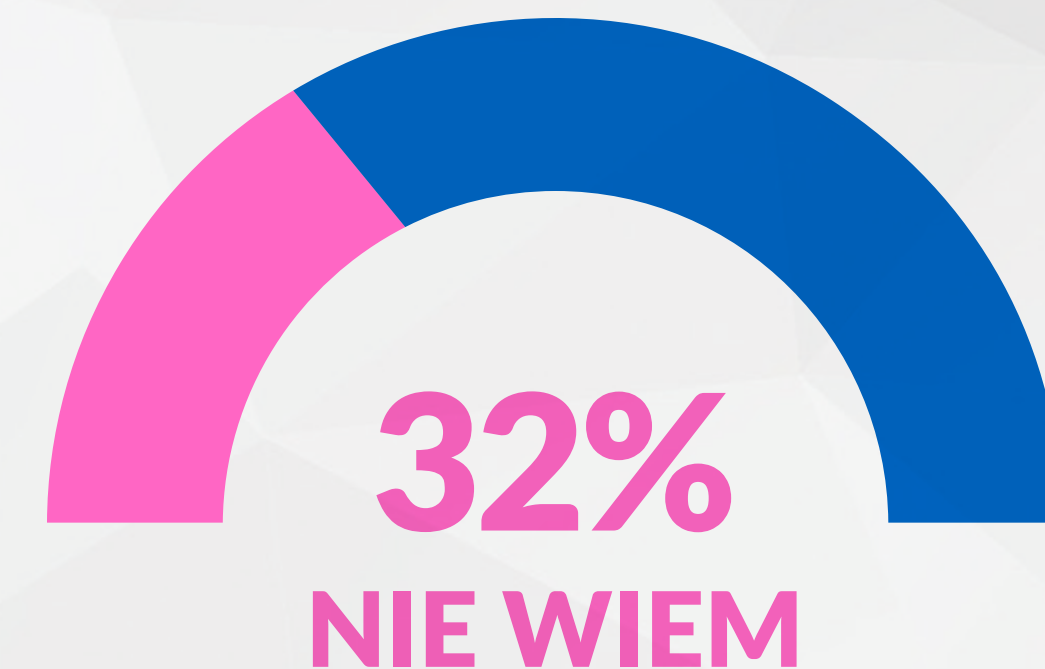
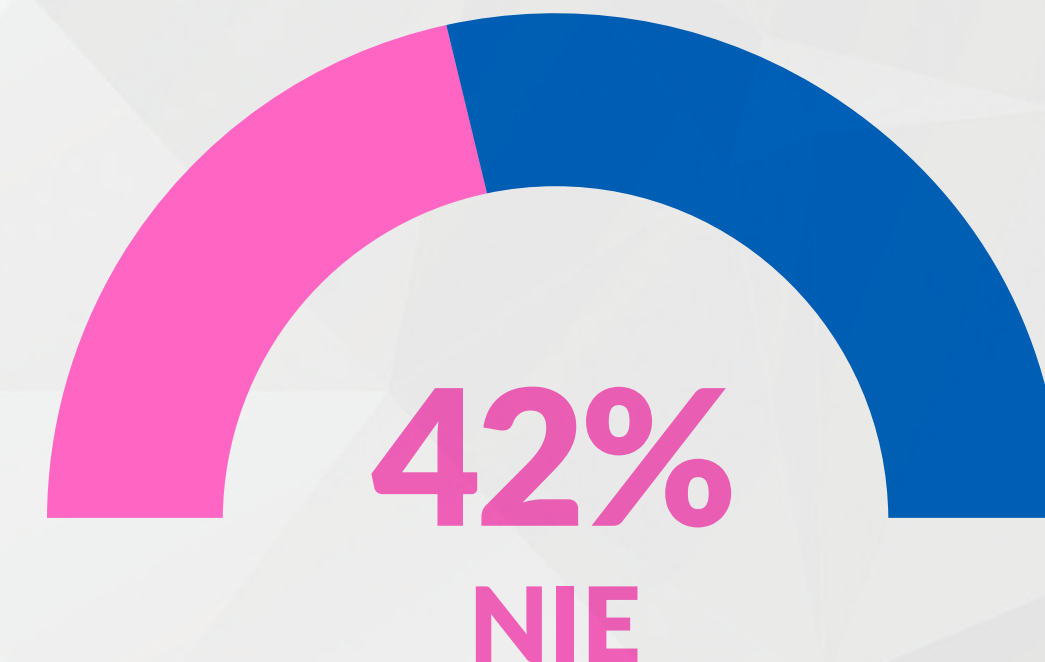
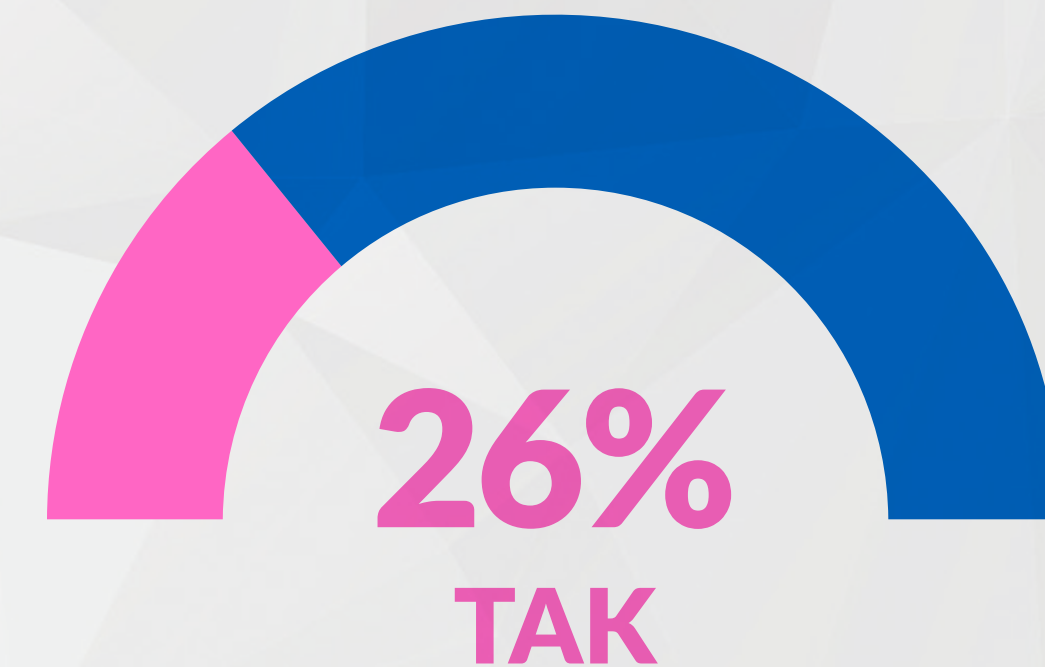
PLANY ZMIANY, MOTYWACJE
I STRATEGIE POSZUKIWAŃ ZATRUDNIENIA

Specjaliści Salesforce na rynku pracy

ZMIANA PRACODAWCY W NAJBLIŻSZYM ROKU

26% specjalistów Salesforce w Polsce **planuje zmianę pracodawcy** lub zleceniodawcy w ciągu najbliższego roku, **42%** deklaruje chęć **pozostania w obecnej firmie**, a 32% jeszcze nie podjęło decyzji.

Wyniki wskazują na **wysoką elastyczność i otwartość na zmiany zawodowe**, co potwierdza, że polski ekosystem Salesforce pozostaje aktywny, konkurencyjny i dynamiczny.



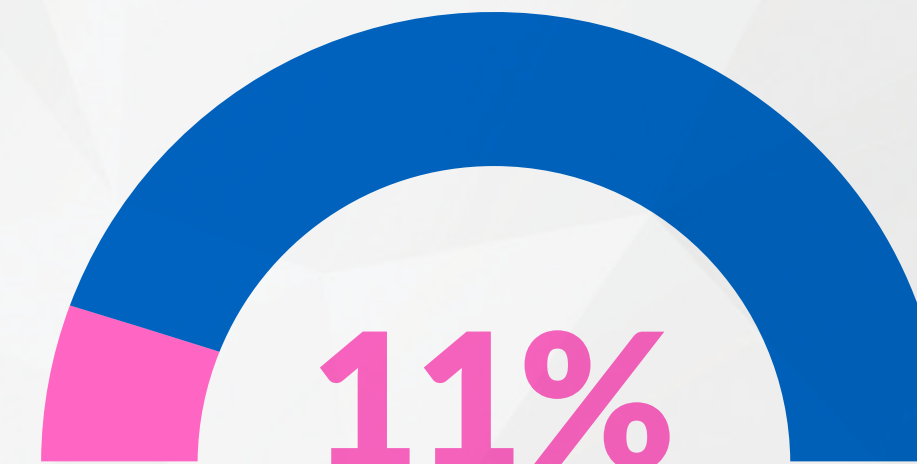
Specjaliści Salesforce na rynku pracy

AKTYWNOŚĆ NA RYNKU PRACY

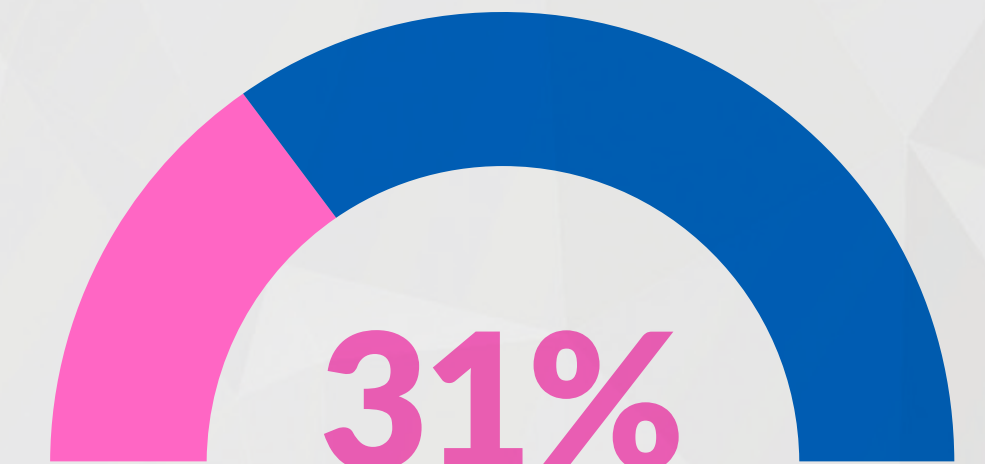
Tylko **11%** respondentów **aktywnie poszukuje nowej pracy**, ale **67%** deklaruje **otwartość na zmiany** – czy to poprzez pasywne rozglądanie się (31%), czy gotowość do rozmowy w przypadku ciekawych ofert (36%). Jedynie 22% badanych jednoznacznie nie szuka pracy i czuje się dobrze w obecnym miejscu.

Choć stosunkowo niewielu specjalistów prowadzi aktywne poszukiwania, dane pokazują, że

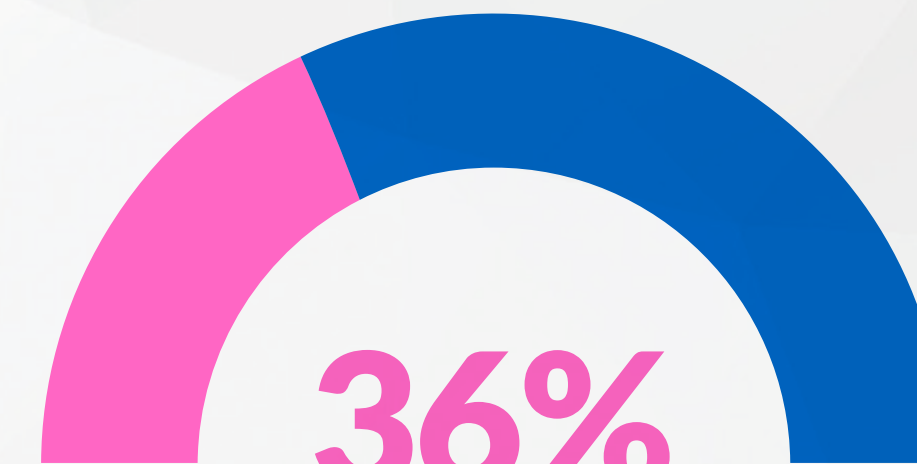
zdecydowana większość społeczności Salesforce w Polsce pozostaje otwarta na nowe możliwości, co tworzy duży potencjał rekrutacyjny dla pracodawców i partnerów wdrożeniowych.



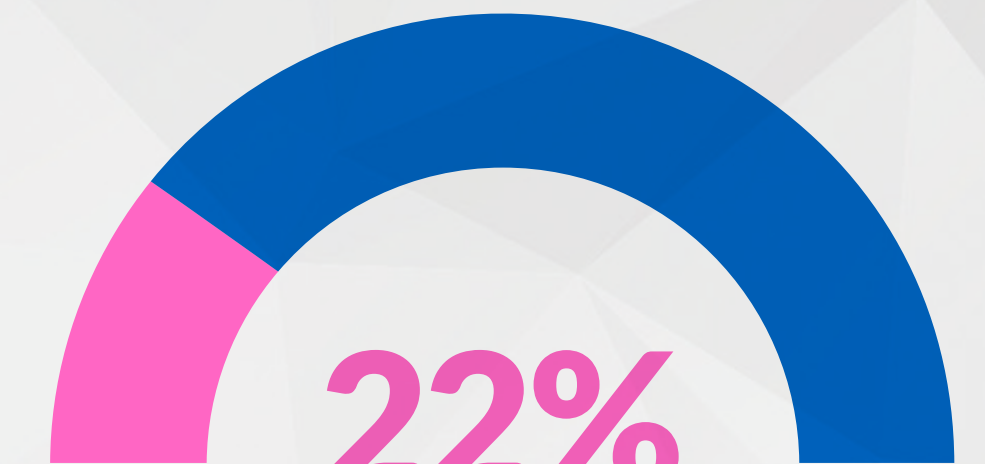
Tak, aktywnie poszukuję nowej pracy



Rozglądam się za nowymi możliwościami, ale nie prowadzę aktywnych działań

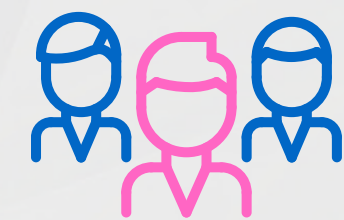


Nie, ale jestem otwarty/a na ciekawe propozycje



Nie, nie szukam nowej pracy i jestem zadowolony/a z obecnej

Specjaliści Salesforce na rynku pracy



KTO NAJAKTYWNIJ SZUKA PRACY?

RODZAJE SPECJALIZACJI

Wśród specjalistów Salesforce w Polsce najczęściej pracy szukają osoby na stanowiskach takich jak **Product Owner (25%)**, **Analityk Biznesowy i CRM Manager (po 22,22%)**, a także **Specjalista ds. integracji (20%)**, **Tester (18,75%)** i **Administrator (15,48%)**. **Programiści (10,11%)** i **Konsultanci (10,2%)** są w tej grupie mniej aktywni.

POZIOM DOŚWIADCZENIA

Z perspektywy poziomu doświadczenia, najczęściej nowej pracy szukają **juniorzy (19,78%)**, co może być efektem wyzwań związanych z wejściem na rynek. Wśród specjalistów na poziomie **mid** aktywnych jest **13,48%**, a w grupie **seniorów 7,91%**. Co ciekawe, **9,09% osób na stanowiskach menedżerskich** lub **dyrektorskich** również aktywnie poszukuje nowych możliwości.

Dane pokazują, że **otwartość na zmianę pracy występuje na różnych poziomach doświadczenia**, a juniorzy często traktują ją jako element rozwoju zawodowego. Jednocześnie duża aktywność osób w rolach produktowych i zarządczych może świadczyć o rosnących oczekiwaniach wobec jakości projektów i kultury pracy. Rynek Salesforce w Polsce staje się coraz bardziej świadomy i zorientowany na rozwój.

Specjaliści Salesforce na rynku pracy



CO STOI ZA DECYZJĄ
O ZMIANIE PRACY?

Najczęściej wskazywaną motywacją do zmiany pracy jest potrzeba wyższych zarobków (67,08%),

co potwierdza, że wynagrodzenie nadal pozostaje kluczowym czynnikiem decyzyjnym. Niewiele mniej osób – **60,5%** – kieruje się **chęcią rozwoju zawodowego** i zdobycia nowych umiejętności, co pokazuje silne nastawienie na wzrost kompetencji i poszukiwanie ambitniejszych projektów.

Na dalszych miejscach pojawiają się:

- **potrzeba zmiany środowiska pracy (34,17%),**
- **brak perspektyw awansu (33,54%),**
- **oraz chęć pracy z innymi rozwiązaniami Salesforce (31,35%).**

Inne czynniki, takie jak **jakość zarządzania**, **work-life balance** czy **możliwość pracy zdalnej**, również odgrywają rolę, choć są mniej dominujące.

Specjaliści Salesforce na rynku pracy



CO STOI ZA DECYZJĄ O ZMIANIE PRACY?

Specjaliści Salesforce w Polsce szukają nie tylko **lepszego wynagrodzenia**, ale również **realnych szans rozwoju i poszerzania kompetencji**. To sygnał dla pracodawców, że utrzymanie talentu wymaga nie tylko konkurencyjnej pensji, ale także dostępu do ciekawych projektów, ścieżek awansu i zdrowej kultury organizacyjnej. Rynek staje się coraz bardziej świadomy i wymagający – zarówno finansowo, jak i rozwojowo.

TeamCo
friends

Potrzeba wyższych zarobków

67,08%

Chęć rozwoju zawodowego i zdobycia nowych umiejętności

60,5%

Zmiana środowiska pracy lub kultury organizacyjnej

34,17%

Brak perspektyw awansu w obecnej roli

33,54%

Możliwość pracy z innymi produktami i rozwiązaniami Salesforce

31,35%

Jakość zarządzania firmą/projektem

27,9%

Lepszy balans między życiem zawodowym a prywatnym

21,94%

Możliwość pracy zdalnej

18,5%

Osobowość i kompetencje przełożonego

12,54%

Chęć przejścia do pracy po stronie klienta końcowego

10,34%

Chęć zmiany formy zatrudnienia (np. z umowy o pracę na B2B lub odwrotnie)

10,03%

Chęć przejścia do pracy po stronie Partnera Salesforce

4,7%

Zmiana lokalizacji

3,45%

Chęć przejścia do pracy w firmie ISV tworzącej aplikacje na Salesforce AppExchange

2,82%

Obecnie nie pracuję

1,57%

Inne

1,57%

Specjaliści Salesforce na rynku pracy



GDZIE SPECJALIŚCI SALESFORCE SZUKAJĄ PRACY?

Zdecydowanym liderem wśród źródeł poszukiwania pracy jest LinkedIn, z którego korzysta aż 95,6% respondentów.

Popularne są również polskie portale branżowe takie jak **Just Join IT (53,9%)** i **No Fluff Jobs (51,1%)**, a także **Pracuj.pl (37,6%)**. Mniej formalne kanały, jak networking, grupy branżowe czy wydarzenia, są rzadziej wykorzystywane, choć nadal obecne.

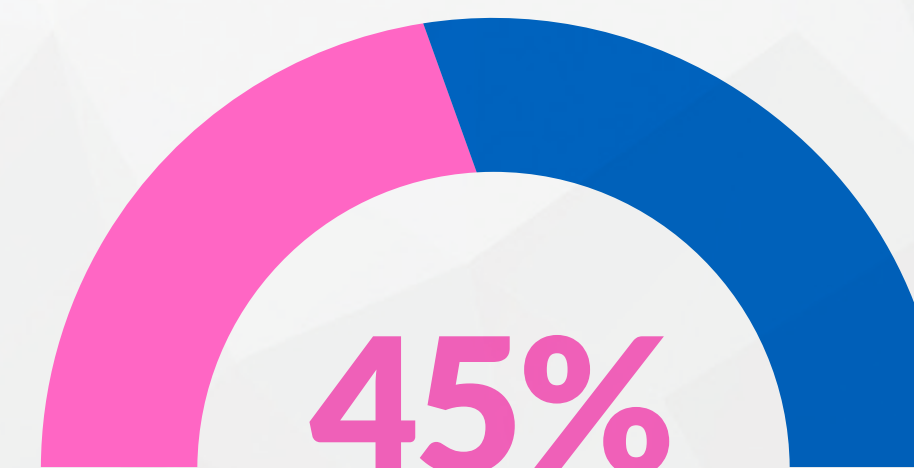
Rynek pracy Salesforce w Polsce jest silnie skoncentrowany wokół platform cyfrowych i portali ogłoszeniowych, szczególnie LinkedIn. Mniej popularne, ale wartościowe źródła – jak networking czy dedykowane społeczności – pozostają niewykorzystanym potencjałem, zwłaszcza w kontekście rekrutacji specjalistycznej i partnerskiej.

WIĘCEJ CZY MNIEJ OFERT?

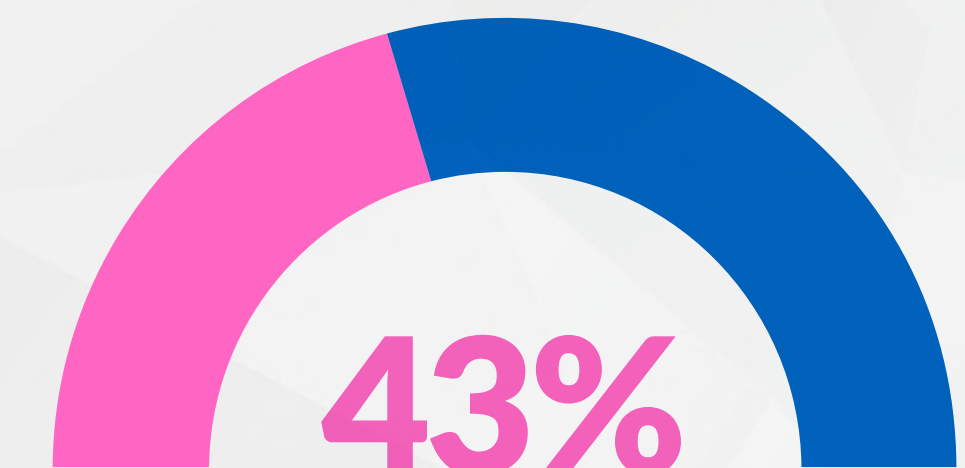
Głos specjalistów Salesforce vs rok temu



Zdecydowanie więcej



Nie zauważam zmiany



Zdecydowanie mniej

KOMENTARZ EKSPERTA

LinkedIn nadal zdecydowanie **dominuje w poszukiwaniu** pracy, ale standardowe job boardy również trzymają się mocno!

Co ciekawe, **wiele osób znajduje oferty pracy przez grupy tematyczne na social mediach**, co pokazuje, że networking online ma duże znaczenie, a osoby z naszej branży chętnie dzielą się wiedzą i zdobywają informacje w takich miejscach. Spora grupa rekruterów również zdaje sobie sprawę, że warto publikować ogłoszenia tam, gdzie są ich kandydaci, dlatego chętnie korzystają ze społeczności.

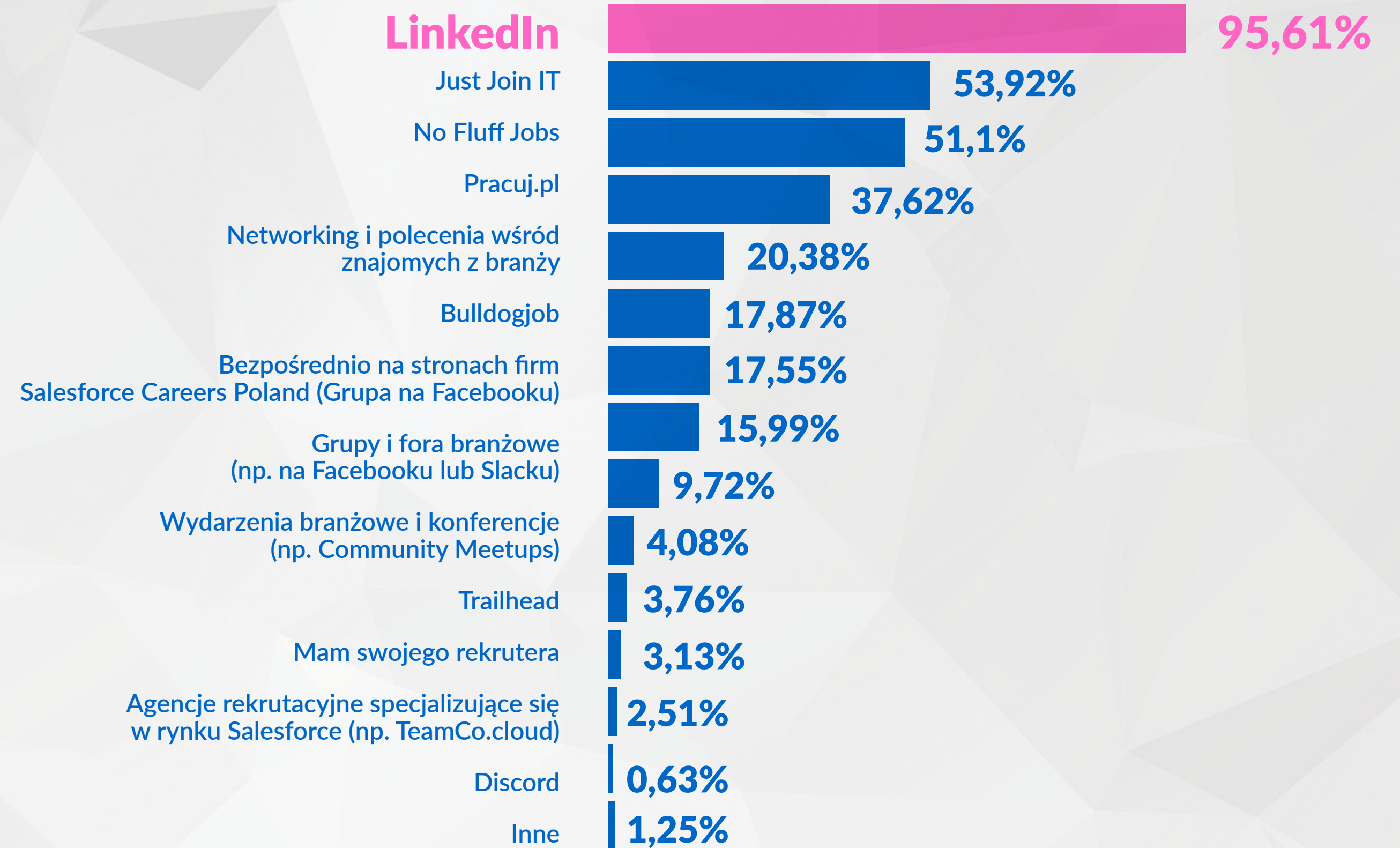


KRZYSZTOF NOWACKI

**Salesforce Solution Architect, założyciel grupy
Salesforce Careers Poland**



krzysztofnowacki



CZY JEST DZIŚ TRUDNIEJ O PRACĘ NIŻ KIEDYŚ?





Trailblazer
WORKFORCE
PARTNER

O PROGRAMIE PARTNERSKIM TRAILBLAZER WORKFORCE

<https://trailhead.salesforce.com/en/trailblazerconnect/workforce-partners>

W ramach naszej strategii Workforce Development (WFD), **z pasją podchodzimy do poszerzania dostępu do umiejętności Salesforce, pomagając ludziom rozwijać ich kariery i budując silniejszy globalny zasób talentów.** Wierzimy w siłę współpracy, dlatego oprócz nauki za pośrednictwem naszej bezpłatnej platformy szkoleniowej online Trailhead [<https://trailhead.salesforce.com/>], współpracujemy również z Partnerami Trailblazer Workforce, aby zapewnić poszczególnym osobom pożądane umiejętności i połączyć je z fantastycznymi możliwościami kariery w ekosystemie Salesforce. Naszym głównym celem jest dokonanie realnej zmiany, zapewniając, że nasi Partnerzy Trailblazer Workforce i każdy uczestnik szkolenia czują się wspierani i mogą się rozwijać.



ALEXANDRA KLEIN

**Senior Manager Global Workforce
Development at Salesforce**



kleinalexandra



Dlaczego uznaliśmy, że Fundacja TeamCo & Friends doskonale pasuje do programu

"Byliśmy bardzo zadowoleni z dołączenia Fundacji TeamCo & Friends, ponieważ ich misja poszerzania umiejętności Salesforce i otwierania ścieżek kariery, szczególnie dla osób, które mogły doświadczyć wykluczenia zawodowego, naprawdę współbrzmiała z naszymi celami. Ich zaangażowanie w dostarczanie najwyższej jakości szkoleń Salesforce, pomaganie ludziom w zdobywaniu certyfikatów i oferowanie cennego mentoringu bezpośrednio wspiera to, co staramy się osiągnąć: wyposażanie poszczególnych osób w kluczowe umiejętności technologiczne. Jest to jeszcze ważniejsze w świetle szybkiego rozwoju w tej nowej erze agentowej sztucznej inteligencji."



JAKUB CHYCKI

**Manager Global Workforce
Development at Salesforce**



chyckijakub

Dlaczego ta inicjatywa raportu Salesforce jest naszym zdaniem tak cenna

"Z punktu widzenia naszej strategii WFD, raport taki jak ten dotyczący polskiego ekosystemu Salesforce jest niezwykle cenny, ponieważ dostarcza nam kluczowych informacji na temat tego, co dzieje się w terenie – które umiejętności są najbardziej potrzebne i gdzie występują luki w talentach. Tego rodzaju dane rynkowe są na wagę złota; pomagają nam uczynić nasze programy szkoleniowe jeszcze bardziej ukierunkowanymi i skutecznymi. Dla nas chodzi o przygotowanie poszczególnych osób do rzeczywistych możliwości kariery i upewnienie się, że nasze szkolenia są zgodne z rzeczywistymi potrzebami branży. Taki raport pomaga również pokazać wszystkim realne zapotrzebowanie i ekscytujący potencjał kariery w świecie Salesforce, wspierając nasz główny cel, jakim jest łączenie wykwalifikowanych osób ze możliwościami rozwoju zawodowego."

O RAPORCIE

Metodyka Badania

Raport ekosystemu Salesforce w Polsce 2025 powstał na podstawie ilościowego badania ankietowego przeprowadzonego wśród specjalistów Salesforce w Polsce w okresie od 21 listopada 2024 do 30 kwietnia 2025. W badaniu wzięło udział 728 respondentów, a ankieta zawierała 62 pytania dotyczące m.in. doświadczenia zawodowego, wynagrodzeń, ścieżek kariery, satysfakcji i planów rozwoju.

W analizie uwzględniliśmy wyłącznie odpowiedzi wystarczająco kompletne i logicznie spójne. Część pytań miała charakter zamknięty, inne były półotwarte lub oceniane na skalach 0–10. W przypadku danych o wynagrodzeniach zastosowano analizę mediany z podziałem na poziomy doświadczenia.

Badanie zostało przeprowadzone anonimowo, zgodnie z zasadami etyki badawczej i przy zachowaniu pełnej poufności. Dane nie pozwalają na identyfikację osób biorących udział w ankiecie.

Fundacja TeamCo & Friends zachowuje pełne prawa do zgromadzonych danych.

Jeśli jesteś przedstawicielem mediów i chcesz omówić wnioski z raportu lub uzyskać więcej informacji, skontaktuj się z nami:
hello@teamcoandfriends.org

O fundacji TeamCo & Friends

TeamCo & Friends to fundacja zrodzona z pasji do technologii i chęci wspierania ludzi w ich rozwoju zawodowym. Wierzymy, że każdy, niezależnie od przeszkód, może rozwijać się w obszarze technologii. Dostrzegamy wyzwania, które napotykają osoby wykluczone zawodowo, i wiemy, że dzięki Salesforce mogą budować solidne fundamenty swojej przyszłości zawodowej.

Naszym celem jest umożliwienie rozwoju kompetencji i aktywizacji zawodowej poprzez nowoczesne technologie, takie jak Salesforce. Pomagamy zdobywać umiejętności potrzebne na rynku pracy przyszłości, oferując kompleksowe programy edukacyjne, mentoring oraz możliwość zdobycia certyfikatów Salesforce.

Chcemy lepiej zrozumieć ekosystem Salesforce poprzez badania i wywiady z profesjonalistami, aby dostosowywać nasze działania do potrzeb rynku. Tworzymy przestrzeń, w której rozwój jest możliwy dla każdego – niezależnie od doświadczenia. Wspólnie odkrywamy nowe możliwości, budując przyszłość opartą na technologii Salesforce i rozwijając społeczność, która się wspiera i uczy.



**Rekrutacja napędzana
społecznością Salesforce.**

**Nie szukamy kandydatów.
My ich znamy.**

Nie jesteśmy zwykłą agencją rekrutacyjną. Jesteśmy częścią społeczności – aktywni, zaangażowani i dobrze znani w całym polskim ekosystemie Salesforce.

Naszą siłą jest sieć zaufanych poleceń – współpracujemy z wiodącymi trailblazerami, liderami społeczności i ekspertami Salesforce, którzy polecają najlepsze talenty.

Eksperci od rekrutacji w polskim ekosystemie Salesforce

Specjalizujemy się w rekrutacji najlepszych specjalistów Salesforce w Polsce. Rozumiemy rynek, znamy społeczność i wiemy, gdzie znaleźć talenty, które naprawdę robią różnicę.

Nasze usługi:

- Rekrutacja na stałe (UoP / B2B)
- Elastyczne wsparcie „on demand” – dokładnie wtedy, gdy tego potrzebujesz
- Dostęp do unikalnej sieci zweryfikowanych trailblazerów i liderów społeczności
- Działamy szybko, skutecznie i z pełnym zrozumieniem realiów polskiego rynku Salesforce.

Kontakt:

phillip@teamco.cloud | **lukasz**@teamco.cloud

www.teamco.cloud