

Raport o zarobkach w polskiej branży gier video

wyniki społecznościowego badania
przeprowadzonego w maju 2025



Wstęp.....	3
Metodologia.....	3
Notka autorska.....	3
Mediana, 20. i 80. percentyl.....	4
Brutto, netto, koszt pracodawcy.....	4
Co to znaczy?.....	4
Umowa o Pracę.....	4
B2B.....	4
Przykład – jak koszt pracodawcy przekłada się na kwotę “na rękę”.....	5
Kontekst: osoby ankietowane i firmy.....	6
Stabilność zatrudnienia.....	9
Mobilność.....	12
Zarobki.....	14
Rok do roku.....	14
Lokalizacja firmy.....	16
Profil firmy.....	17
Staż w branży.....	20
Stanowisko.....	21
Rodzaj umowy.....	22
Płeć.....	24
Specjalizacja.....	25
Praca zdalna.....	26
Bonusy.....	27
Przyszłość branży.....	29
Zestawienia zbiorcze.....	30
Statystyki podstawowe dot. ankietowanych.....	30
Zatrudnienie / bezrobocie.....	34
Mobilność zawodowa.....	37
Wynagrodzenia w 2025.....	39
Porównanie rok do roku.....	44
Specjalizacje.....	48
Dane zbiorcze dla wszystkich specjalizacji.....	48
Specjalizacja: Art.....	50
Specjalizacja: Code.....	52
Specjalizacja: Design.....	54
Specjalizacja: Production.....	56
Specjalizacja: QA.....	58
Dodatek: wypowiedzi jakościowe.....	60
Komentarze o stanie branży.....	60
Doświadczenia poszukiwania pracy.....	66

Wstęp

W tej sekcji tłumaczymy, jak zebraliśmy i opracowaliśmy dane.

W sekcjach [Kontekst](#), [Stabilność zatrudnienia](#), [Mobilność](#), [Zarobki](#), [Praca zdalna](#) i [Bonusy](#), omawiamy wybrane, naszym zdaniem, najważniejsze dane.

Zapytaliśmy w tym roku również o wasze przewidywania odnośnie [przyszłości branży](#). Oprócz danych ilościowych, prezentujemy również zebrane komentarze i [wypowiedzi jakościowe](#).

Jeżeli nie lubisz czytać i/lub lubisz ciekawe wykresy, zapraszamy od razu do sekcji [Zestawienia zbiorcze](#), gdzie prezentujemy szczegółowe dane w formie graficznej.

Metodologia

Badanie opiera się o ankietę internetową zbierającą dane o zarobkach przed opłaceniem podatków i składek, jak i ich kontekście: polu działania firmy oraz doświadczeniu, specjalizacji, płci i typie umowy osoby ankietowanej.

Ankieta była dostępna w dniach 1-31 maja 2025 na Facebooku, LinkedIn, grupach i forach internetowych dla twórców gier, reklamowana przez autora podczas konferencji Digital Dragons oraz propagowana kanałami prywatnymi przez osoby ankietowane.

Przez czas badania spłynęło 890 ankiet, z czego po odrzuceniu skrajnych wyników i danych ewidentnie błędnych, do dalszej analizy trafiło 881 ankiet. Zgodnie z raportem [The Game Industry of Poland](#) z 2023, w polskim gamedevie pracuje 15 tys. osób, ankieta objęła więc co najmniej 5% badanej populacji.

Nie mamy wiarygodnych danych o ile zmniejszyło się zatrudnienie w branży, w wyniku fali zwolnień z 2023-2025. W tegorocznej ankiecie zebraliśmy 8% mniej odpowiedzi, niż w poprzednich latach, trudno jednak wyciągać z tego wiążące wnioski.

Notka autorska

Raport przygotowali:

- Artur Ganszyniec: przygotowanie ankiety, wstępne opracowanie danych, treść raportu.
- Agata Hacura: wyliczenie i wyjaśnienie kosztu pracodawcy, opracowanie danych szczegółowych i przygotowanie wykresów.

Mediana, 20. i 80. percentyl

W niniejszym raporcie, aby dokładniej oddać strukturę zarobków, zamiast średniej korzystamy z innych wskaźników:

- Mediana – oznacza, że połowa wyników przypada poniżej a połowa powyżej tej wartości
- 20 percentyl – oznacza, że tylko 20% wyników przypada poniżej tej wartości
- 80 percentyl – oznacza, że aż 80% wyników przypada poniżej tej wartości

Czyli, jeśli zarabiam tyle co mediana, to połowa badanych zarabia więcej niż ja, a połowa mniej. Jeśli zarabiam tyle co 20 percentyl, to czterech z pięciu badanych zarabia więcej niż ja, a jeden na pięciu mniej. Jeśli zarabiam tyle, co 80 percentyl, to czterech na pięciu badanych zarabia mniej niż ja, a jeden na pięciu więcej.

Brutto, netto, koszt pracodawcy

W ankiecie pytaliśmy o zarobki przed opłaceniem podatków i składek: dla Umowy o Pracę, Umowy o Dzieło i Umowy Zlecenie kwoty brutto z umowy, a w przypadku B2B kwoty netto z faktury (bez VATu).

UWAGA: od tego roku, żeby lepiej odzwierciedlić realia rynku, zebrane dane o zarobkach przeliczamy na całkowity koszt pracodawcy i ta właśnie wartość pokazywana jest na wykresach. Kwotę do dyspozycji możesz wyliczyć zależnie od rodzaju współpracy.

Co to znaczy?

Praktyka wskazuje, że wiele firm ma zabudżetowaną na pracownika konkretną kwotę i zależnie od formy współpracy, wypłaca różną kwotę "na rękę". Analizując całkowity koszt pracodawcy łatwiej jest porównać wynagrodzenie dwóch osób na różnych umowach.

Umowa o Pracę

- Koszt pracodawcy = kwota brutto na umowie + ZUS pracodawcy
- Kwota brutto na umowie = kwota netto (na rękę) + PIT + ZUS pracownika

Składki ZUS i podatek PIT pobierany i odprowadzany jest przez pracodawcę.

B2B

- Koszt pracodawcy = kwota netto na fakturze

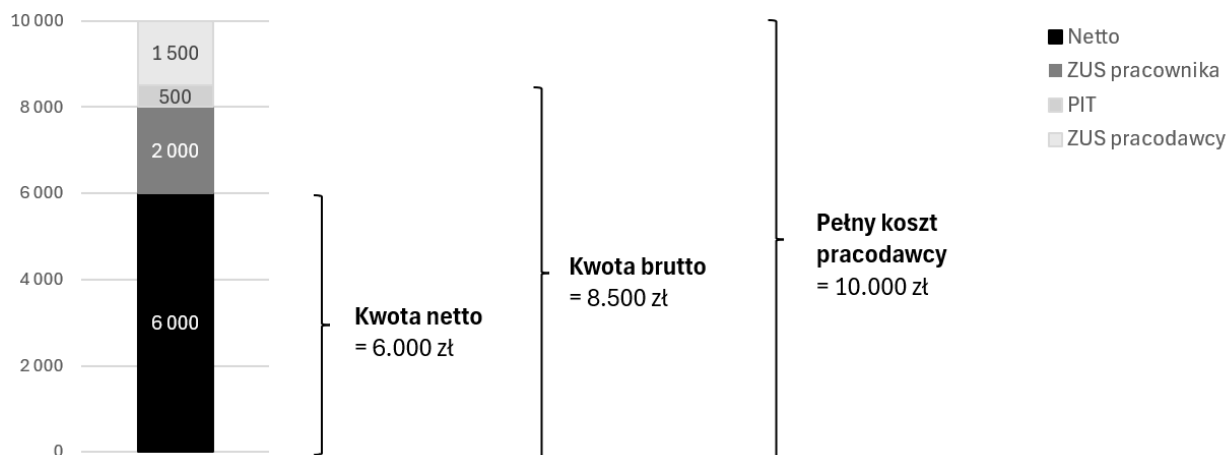
Składki ZUS i podatek PIT odprowadzane są samodzielnie przez osobę prowadzącą działalność gospodarczą.

Tak, wiemy, że to skomplikowane, ale niestety tak działa nasz system ubezpieczeń i system podatkowy 😊

Przykład – jak koszt pracodawcy przekłada się na kwotę “na rękę”

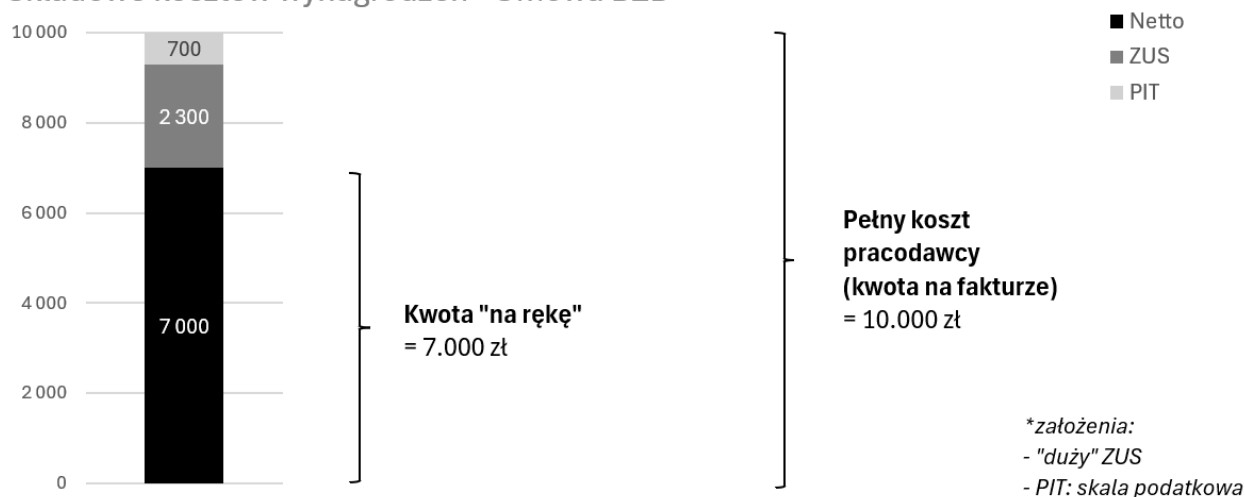
Jeśli pracujesz na UoP, kwota 10 tys. zł kosztów wynagrodzenia, które ponosi Twój pracodawca, przekłada się na ok. 8,5 tys. zł wynagrodzenia brutto (kwota wpisana w umowie) i ok. 6 tys. zł wynagrodzenia netto (“na rękę”).

Składowe kosztów wynagrodzeń - Umowa o pracę



Jeśli współpracujesz na B2B, kwota 10 tys. zł kosztów wynagrodzenia, które ponosi Twój pracodawca jest równa kwocie 10 tys. zł na fakturze. W tym przypadku koszty ZUS, podatki itd. pozostają po twojej stronie.

Składowe kosztów wynagrodzeń - Umowa B2B*



To, jak wartości z wykresów przekładają się na wartości na rękę, możesz wyliczyć korzystając z **kalkulatora wynagrodzeń** dla UoP, UZ i UD <https://wynagrodzenia.pl/kalkulator-wynagrodzen/> lub **kalkulatora B2B** jeśli wystawiasz faktury <https://kalkb2b.pl/>

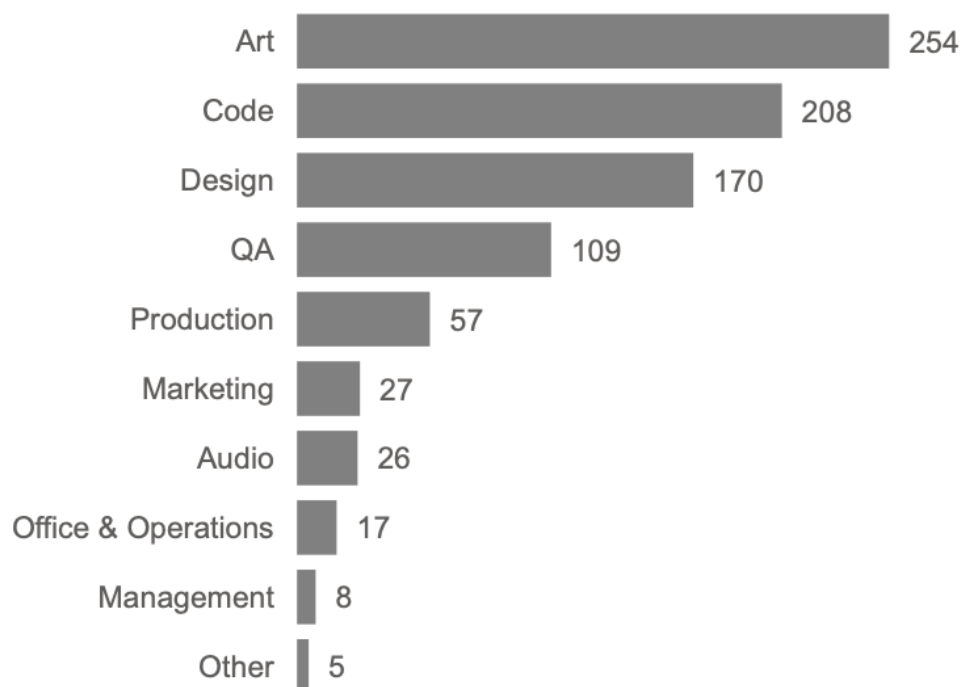
Kontekst: osoby ankietowane i firmy

Kobiety stanowią 23% ankietowanych, w porównaniu do 27% w 2024. Najbardziej reprezentowane specjalizacje to Art (29%), Code (24%) i Design (19%).

według płci

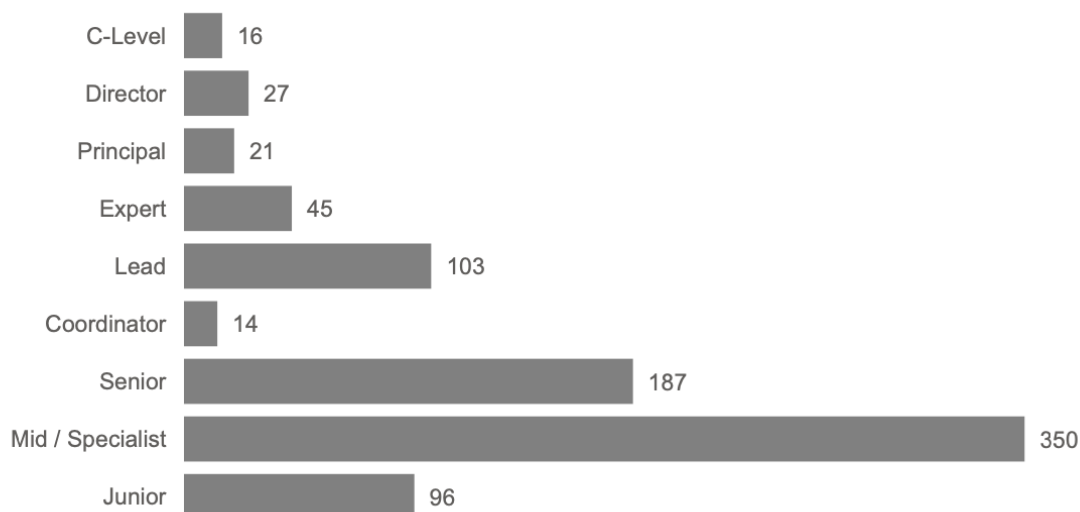


według specjalizacji

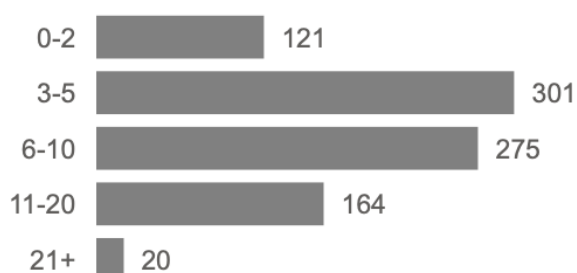


Najwięcej (41%) ankiet spłynęło od Specjalistów.¹ Najwięcej (34%) ankietowanych pracuje w branży 3-5 lat, a 2% dłużej niż 20 lat. Udział ankietowanych pracujących mniej niż dwa lata spadł z 20% w 2024 do 14% w 2025. Najczęstsza forma współpracy to B2B (40%) i Umowa o Pracę (35%).

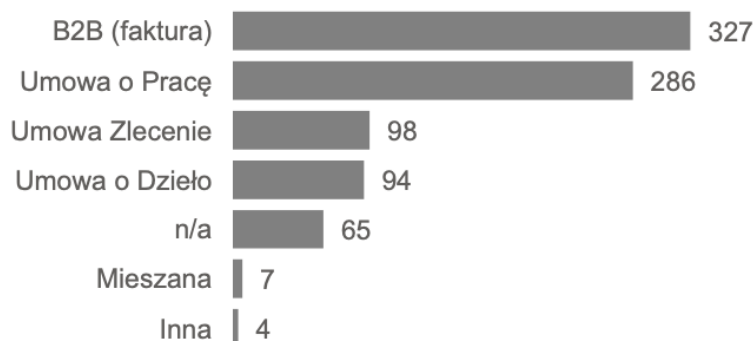
według poziomu stanowiska



według stażu pracy w branży



według trybu pracy



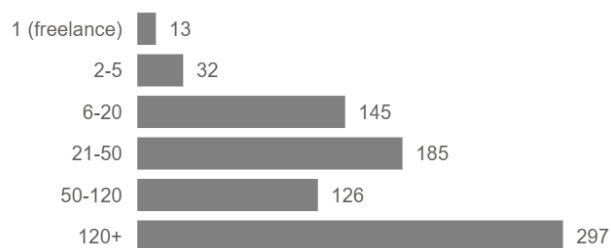
¹ Niektóre firmy oferują powyżej poziomu specjalisty dwie ścieżki awansu: leaderską i ekspercką. Leaderska to: Coordinator, Lead, Director, a ekspercka to: Senior, Expert, Principal. W tegorocznej ankiecie sprawdzamy, czy między tymi ścieżkami występują zauważalne różnice w płacach.

Dla firm z siedzibą w Warszawie pracuje 39% zatrudnionych ankietowanych. Najwięcej (37%) osób pracuje dla dużych firm, zatrudniających ponad 120 osób. Udział ankietowanych z firm zatrudniających między 50 a 120 osób spadł z 20% w 2024 do 16% w 2025. Ponad 77% ankietowanych pracuje w firmach tworzących gry na PC i konsole. 63% odpowiedzi pochodzi od osób pracujących w firmach, które wydały ponad trzy tytuły a 13% z firm, które nie wydały jeszcze swojej pierwszej gry.

według lokalizacji firmy



według wielkości firmy



według profilu firmy



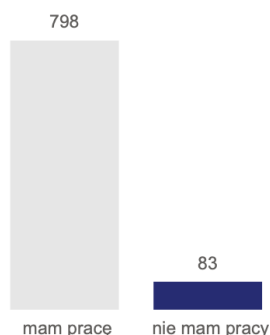
według doświadczenia firmy (ilość wydanych tytułów)



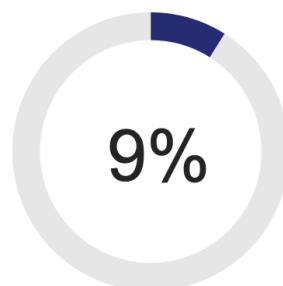
Stabilność zatrudnienia

Dziewięć procent ankietowanych w maju 2025 nie miało pracy, co jest wartością porównywalną z danymi z 2024. Publikowana przez GUS stopa bezrobocia wynosiła w maju 2025 roku 5%.

Status zatrudnienia



Odsetek bezrobotnych w branży



Wśród kobiet wypełniających ankietę 14% nie miało w maju pracy, podczas gdy wśród mężczyzn brak zatrudnienia zadeklarowało 8%.

● nie mam pracy ● mam pracę

według płci



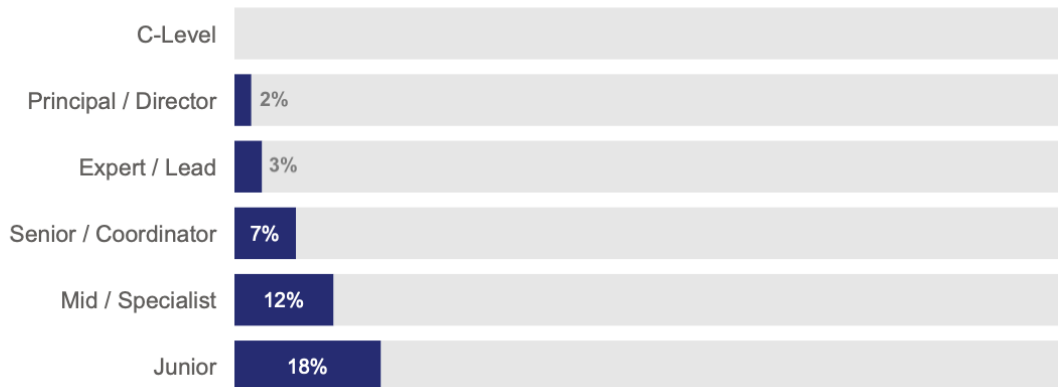
Procentowo, brak pracy zadeklarowało najwięcej artystek/ów (15%) i osób pracujących w marketingu (15%). W przypadku specjalizacji nie ujętych na wykresie, próba ankietowanych była zbyt mała by wyciągnąć istotne wnioski.

według specjalizacji



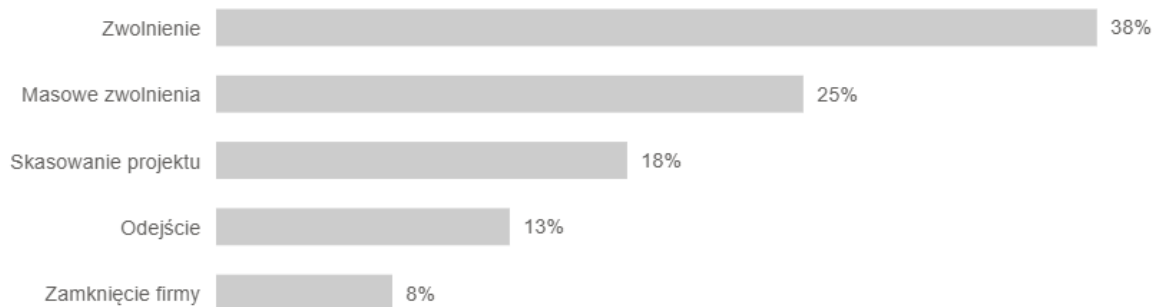
Bazując na zebranych ankietach, brak pracy najbardziej dotknął osoby na stanowiskach juniorskich, z których 18% zadeklarowało brak zatrudnienia.

według poziomu stanowiska



Masowe zwolnienia, zamknięcie firmy, skasowanie projektu i utrata funduszy odpowiadają za 50% okoliczności utraty pracy (63% w 2024), natomiast udział pojedynczych zwolnień zwiększył się do 38% okoliczności utraty pracy z 21% w 2024.

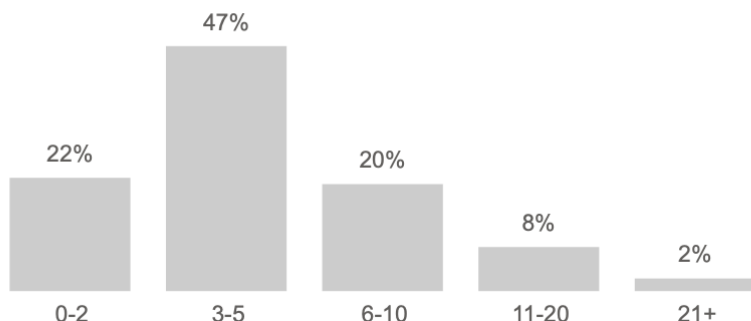
Jakie były okoliczności utraty pracy?



Wśród osób bez pracy 22% ma mniej niż 2 lata doświadczenia. Takie osoby stanowią 14% wszystkich ankietowanych, co oznacza, że utrata pracy dotyka je proporcjonalnie mocniej.

Jak długo pracowałeś/aś w branży?

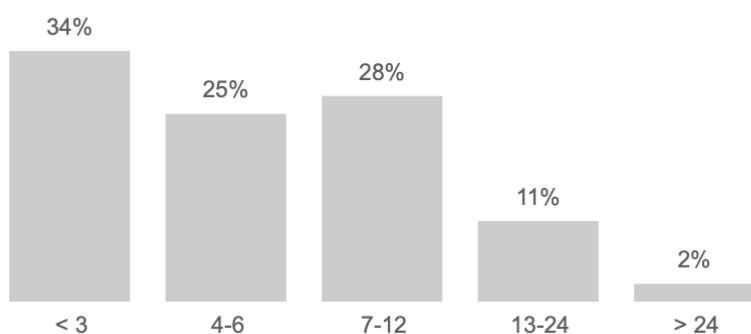
(w latach)



Dwie trzecie osób bez pracy szuka nowego miejsca trzy miesiące lub dłużej, a cztery na dziesięć dłużej niż pół roku. Wskaźniki te pogorszyły się w porównaniu do zeszłego roku.

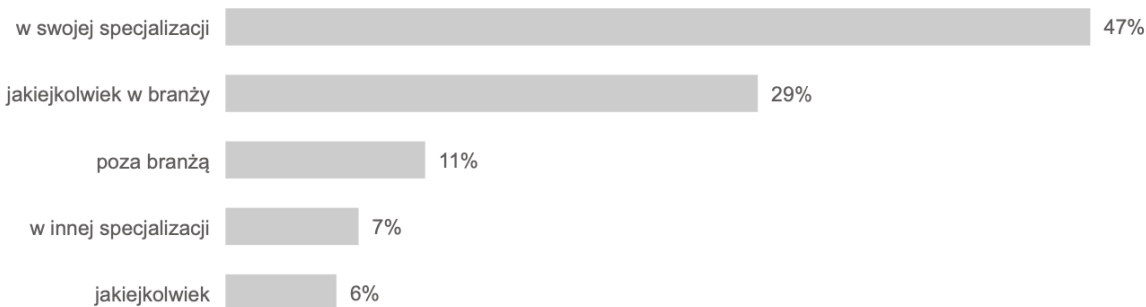
Jak długo pozostajesz bez pracy?

(w miesiącach)



Mniej niż połowa osób jest zdecydowana szukać pracy w swojej specjalizacji, podczas gdy 18% deklaruje, że jest otwarta lub zdecydowana na szukanie pracy poza branżą. W ankiecie z 2024, pracy poza branżą szukało 10% bezrobotnych ankietowanych.

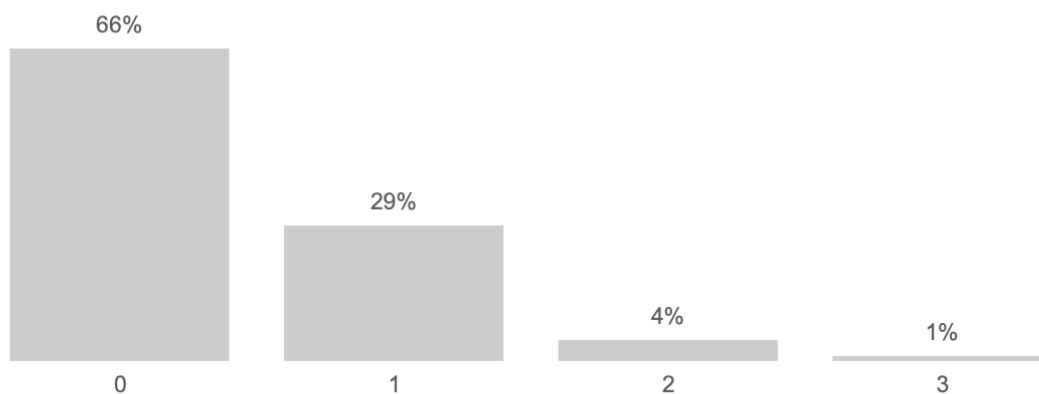
Jakiej pracy poszukujesz?



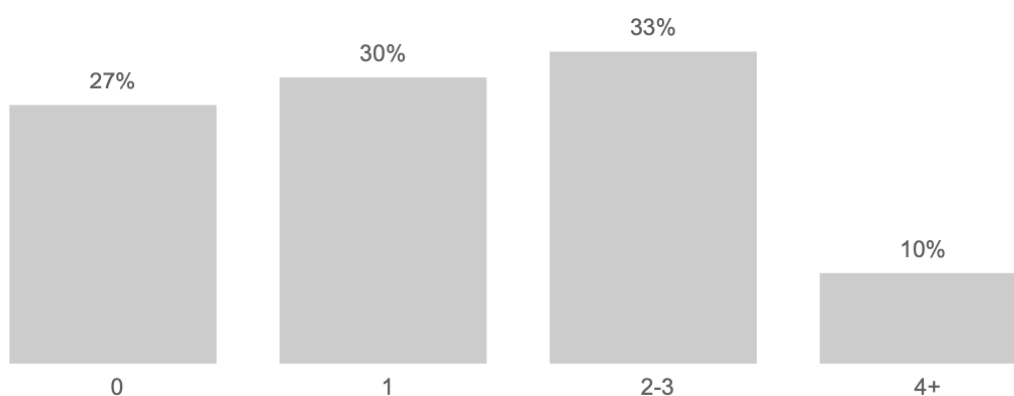
Mobilność

W ciągu minionego roku jedna trzecia ankietowanych zmieniła lub straciła pracę, z czego 5% zmieniło pracę częściej niż raz. W ciągu ostatnich pięciu lat, pracę zmieniło 73% ankietowanych.

Ile razy zmieniłeś pracę w ciągu ostatnich 12 miesięcy?



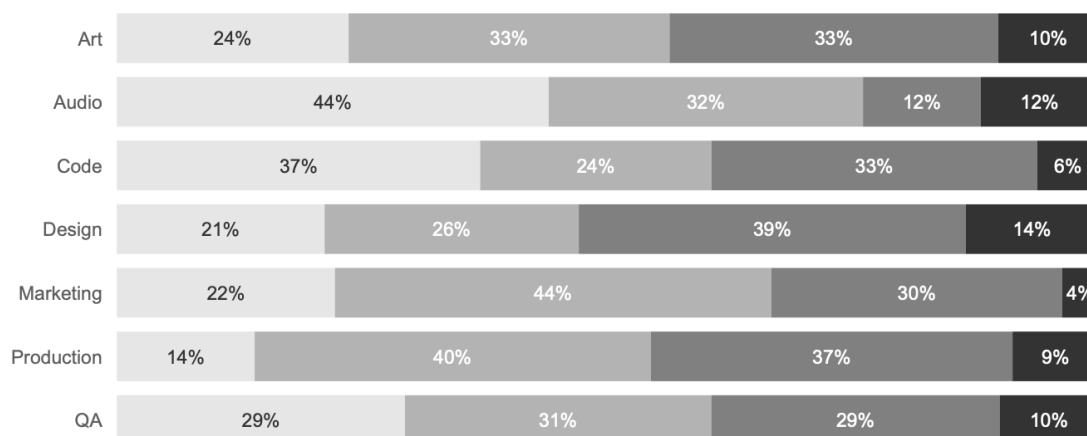
Ile razy zmieniłeś pracę w ciągu ostatnich 5 lat?



Najczęściej zmieniali pracę producenci/tki (86% choć raz), najrzadziej programiści (63%) i specjaliści od Audio (56%) – choć w przypadku tej drugiej specjalizacji wyniki mogą być zaburzone przez małą próbkę i duży odsetek freelancerów.

Częstotliwość zmiany pracy w ostatnich 5 latach w podziale na **specjalizację** ankietowanych

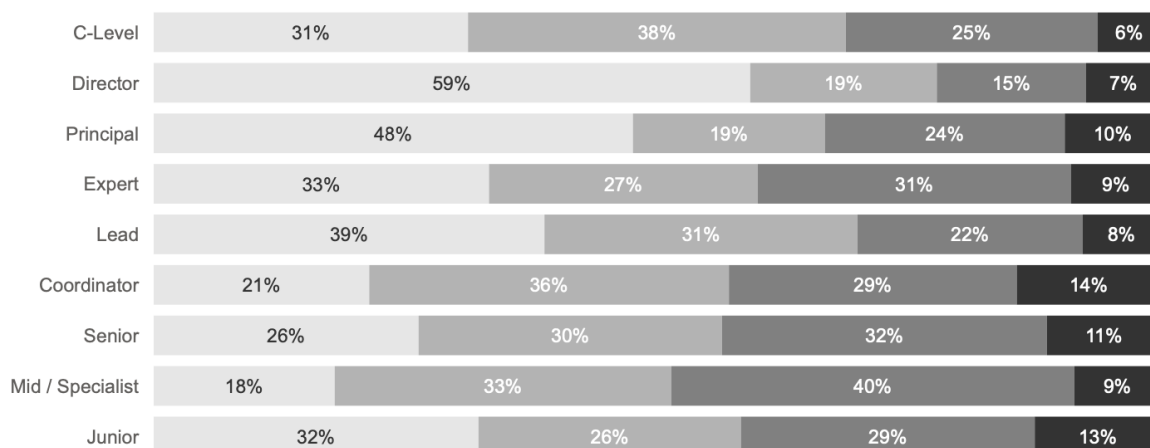
● 0 ● 1 ● 2-3 ● 4+



Analizując mobilność pod kątem poziomu stanowiska, można zauważyć, że najczęściej zmieniali pracę Specjaliści (82% choć raz w ciągu ostatnich 5 lat) a najrzadziej dyrektorzy (41% choć raz w ciągu 5 lat).

Częstotliwość zmiany pracy w ostatnich 5 latach w podziale na **poziom stanowiska** ankietowanych

● 0 ● 1 ● 2-3 ● 4+



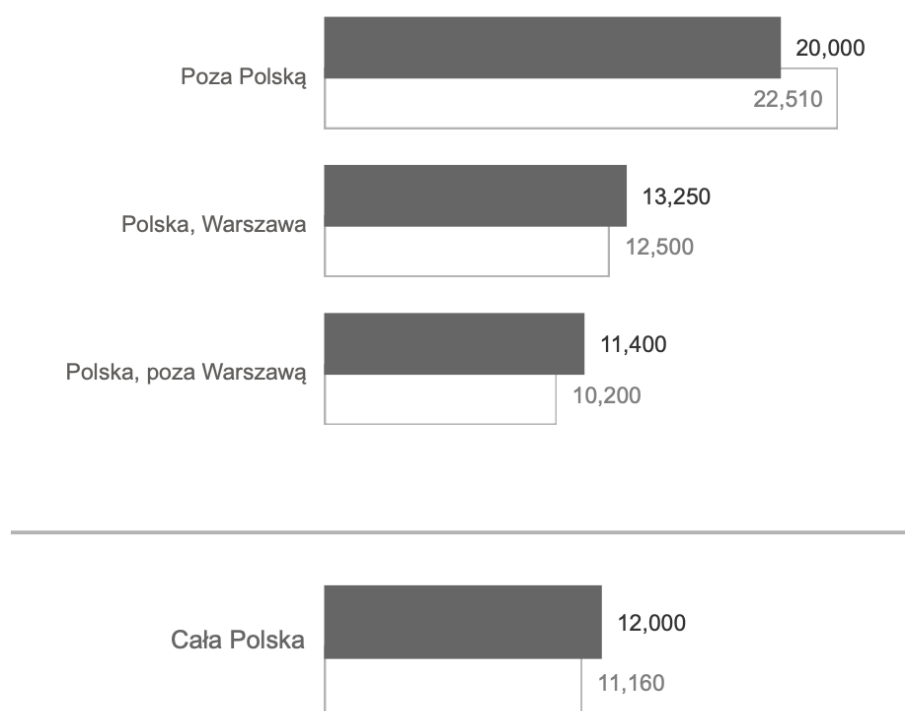
Zarobki

Rok do roku

Mediana deklarowanych zarobków w polskim gamedevie w 2025 wynosi 12.000 zł kosztu pracodawcy i jest wyższa o 7% od 11.160 zł deklarowanych z 2024. Biorąc pod uwagę inflację konsumencką na poziomie 4% (maj 2025, rok do roku) oznacza to niewielki realny wzrost zarobków.

Lokalizacja firmy a wysokość wynagrodzenia r/r

○ Mediana 2024 ● Mediana 2025



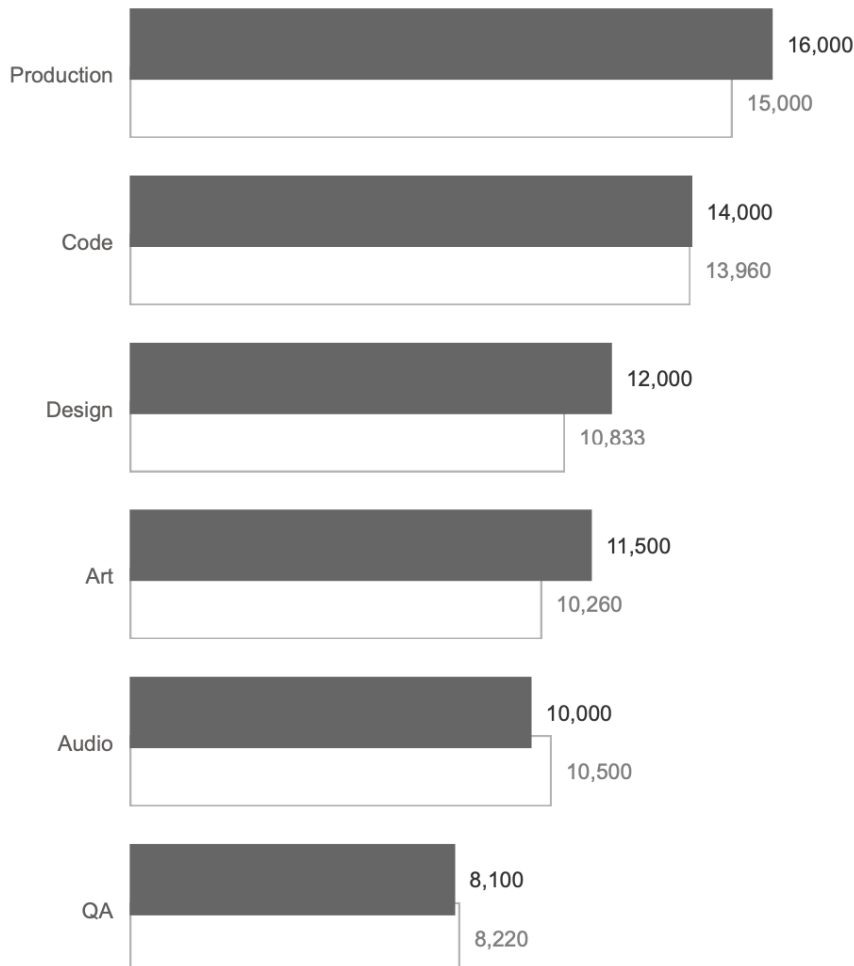
Dla Umowy o Pracę:

- 11,2 tys. zł kosztu pracodawcy = 9,3 tys. zł brutto na umowie = 6,7 tys. zł netto na rękę.
- 12 tys. zł kosztu pracodawcy = 9,7 tys. zł brutto na umowie = 7,1 tys. zł netto na rękę.

Gdy porównamy rok do roku dane według specjalizacji, możemy zauważyć wzrost mediany zarobków w Produkcji, Designie i Art, oraz drobny spadek zarobków w QA.^{2 3}

Specjalizacja a wysokość wynagrodzenia r/r*

○ Mediana 2024 ● Mediana 2025



Dla Umowy o Pracę:

- 8,1 tys. zł kosztu pracodawcy = 6,7 tys. zł brutto na umowie = 4,9 tys. zł netto na rękę.
- 11,5 tys. zł kosztu pracodawcy = 9,5 tys. zł brutto na umowie = 6,8 tys. zł netto na rękę.
- 12 tys. zł kosztu pracodawcy = 9,7 tys. zł brutto na umowie = 7,1 tys. zł netto na rękę.
- 14 tys. zł kosztu pracodawcy = 11,6 tys. zł brutto na umowie = 8,3 tys. zł netto na rękę.
- 16 tys. zł kosztu pracodawcy = 13,3 tys. zł brutto na umowie = 9,4 tys. zł netto na rękę.

² Tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce.

³ Wartości dla Audio opierają się na zbyt małej liczbie ankiet, by wyciągać z nich statystycznie istotne wnioski.

Lokalizacja firmy

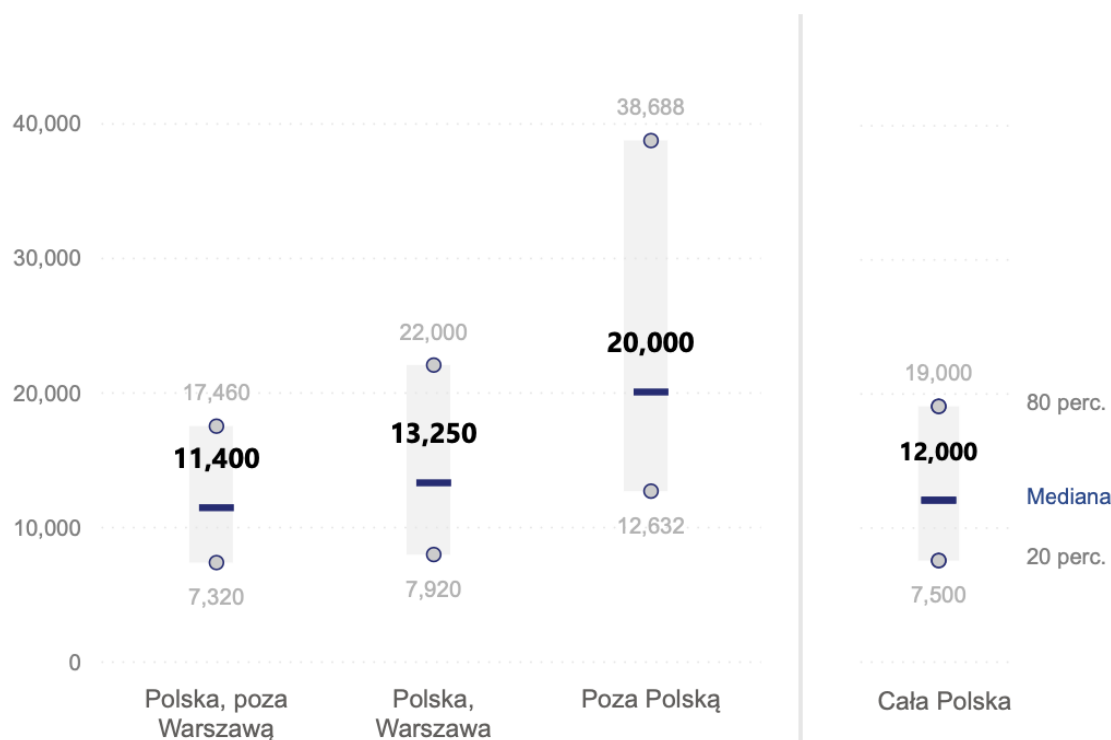
Wśród pracowników gamedevu w Polsce, połowa zarabia mniej niż 12 tys. zł (w pełnym koszcie pracodawcy), co przy UoP przekłada się na 9,7 tys. zł brutto na umowie i 7,1 tys. zł netto (na rękę).

Co piąta osoba deklaruje zarobki powyżej 19 tys. zł, a co piąta deklaruje, że zarabia mniej niż 7,5 tys. zł (liczone w pełnym koszcie pracodawcy).

Zarobki w Warszawie są o ponad 14% wyższe niż w reszcie kraju (w poprzednich latach różnica oscylowała w okolicach 20%).

Według GUS średnie wynagrodzenie w maju 2024 wynosiło 8,8 tys. zł brutto, gdy w branży gier wartość ta wynosiła 12,9 tys. zł brutto.

Lokalizacja firmy a wysokość wynagrodzenia



Dla Umowy o Pracę:

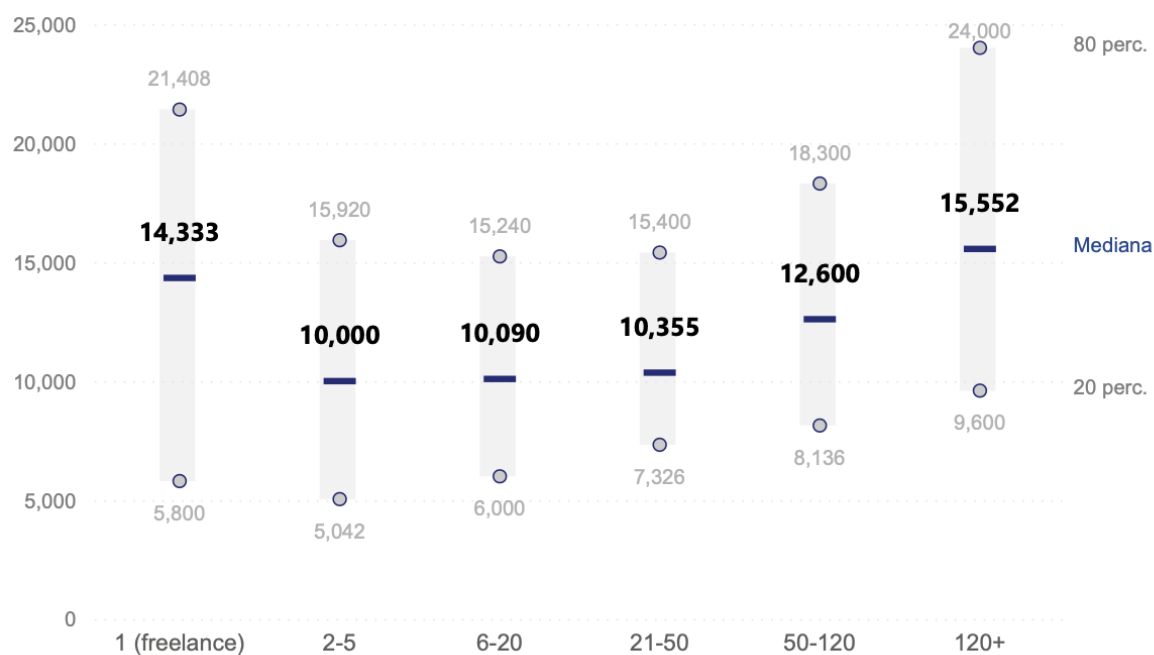
- 7,5 tys. zł kosztu pracodawcy = 6,2 tys. zł brutto na umowie = 4,6 tys. zł netto na rękę.
- 11,4 tys. zł kosztu pracodawcy = 9,5 tys. zł brutto na umowie = 6,8 tys. zł netto na rękę.
- 12 tys. zł kosztu pracodawcy = 9,7 tys. zł brutto na umowie = 7,1 tys. zł netto na rękę.
- 13,3 tys. zł kosztu pracodawcy = 11 tys. zł brutto na umowie = 7,8 tys. zł netto na rękę.
- 19 tys. zł kosztu pracodawcy = 15,8 tys. zł brutto na umowie = 11,1 tys. zł netto na rękę.

Profil firmy

Niezmiennie, im większa firma, tym wyższa mediana zarobków. Połowa ankietowanych z największych firm zarabia więcej niż 15,5 tys. zł, podczas gdy dla firm mniejszych (do 20 osób) wartość ta jest bliższa 10 tys. zł.^{4 5}

Wielkość firmy a wysokość wynagrodzenia*

(ilość pracowników)



Dla Umowy o Pracę:

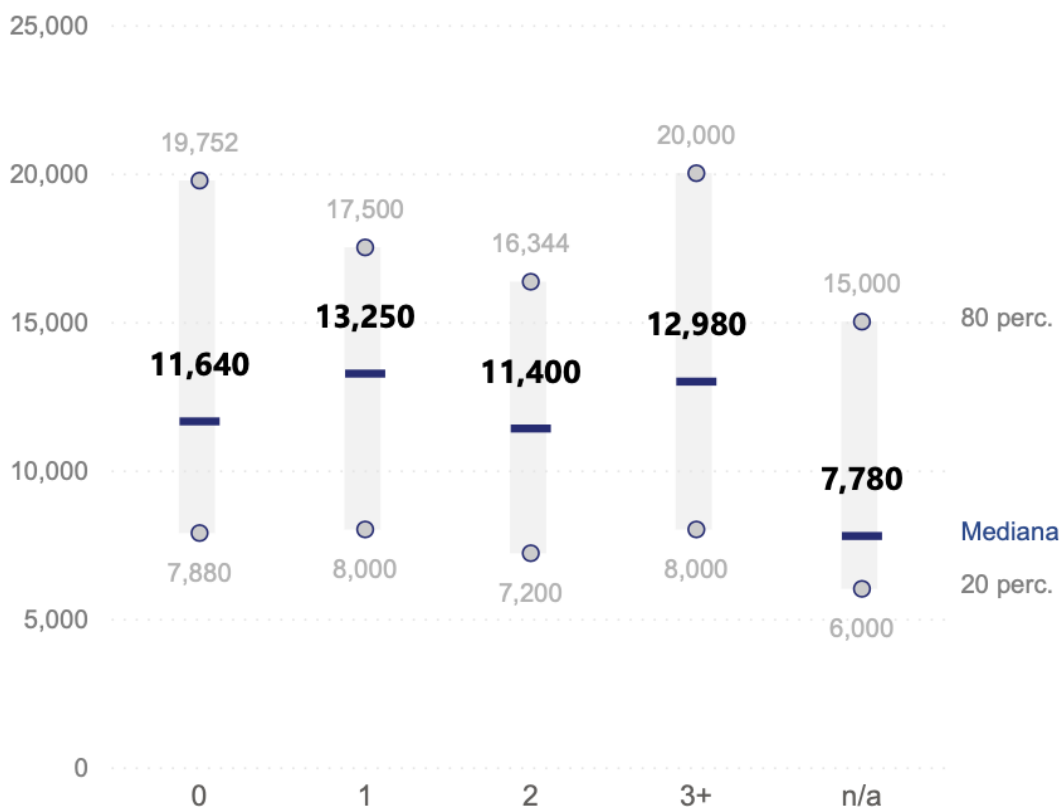
- 10 tys. zł kosztu pracodawcy = 8,3 tys. zł brutto na umowie = 6 tys. zł netto na rękę.
- 10,4 tys. zł kosztu pracodawcy = 8,6 tys. zł brutto na umowie = 6,2 tys. zł netto na rękę.
- 12,6 tys. zł kosztu pracodawcy = 10,5 tys. zł brutto na umowie = 7,5 tys. zł netto na rękę.
- 15,5 tys. zł kosztu pracodawcy = 12,9 tys. zł brutto na umowie = 9,1 tys. zł netto na rękę.

⁴ Tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce.

⁵ Kategoria freelance jest zbyt zróżnicowana i nieliczna, by wyciągać wiążące wnioski.

Wpływ liczby wydanych tytułów na zarobki zmienia się co roku i autorzy nie podejmują się wyciągać na tej podstawie wiążących wniosków. Jedyną utrzymującą się tendencją na przestrzeni lat są zauważalnie niższe zarobki w firmach nie będących producentami gier (oferujących usługi zewnętrzne), w 2025 niższe o 7% niż w 2024.⁶

Ilość tytułów wydanych przez firmę a wysokość wynagrodzenia*



Dla Umowy o Pracę:

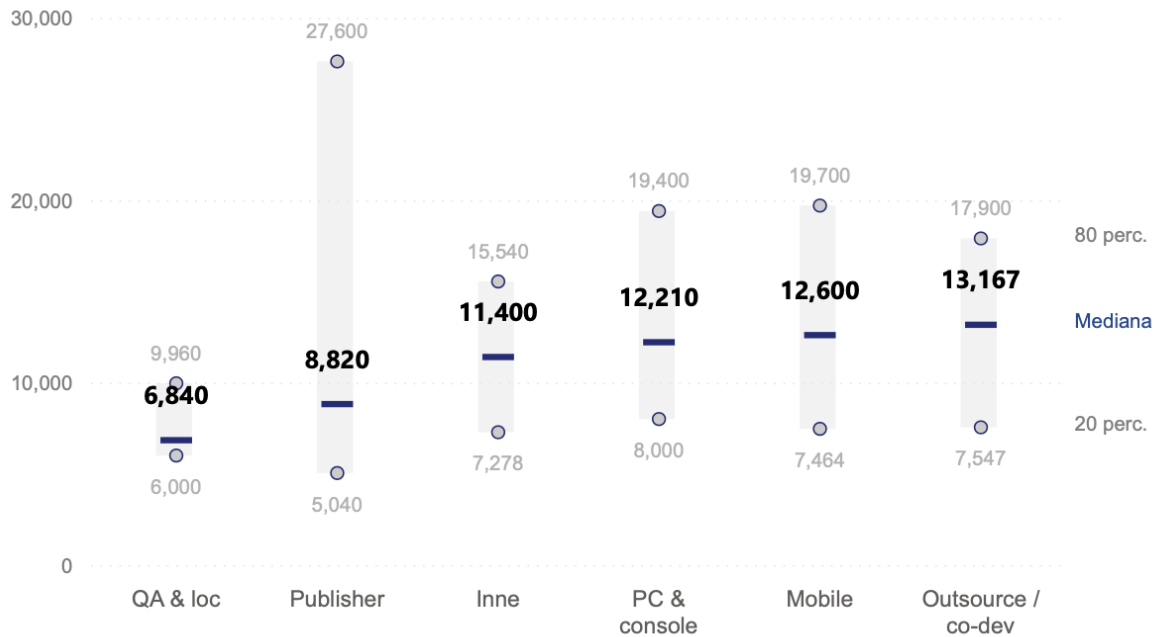
- 7,8 tys. zł kosztu pracodawcy = 6,5 tys. zł brutto na umowie = 4,7 tys. zł netto na rękę.
- 11,4 tys. zł kosztu pracodawcy = 9,5 tys. zł brutto na umowie = 6,8 tys. zł netto na rękę.
- 11,6 tys. zł kosztu pracodawcy = 9,7 tys. zł brutto na umowie = 6,9 tys. zł netto na rękę.
- 13 tys. zł kosztu pracodawcy = 10,1 tys. zł brutto na umowie = 7,7 tys. zł netto na rękę.
- 13,3 tys. zł kosztu pracodawcy = 11 tys. zł brutto na umowie = 7,8 tys. zł netto na rękę.

⁶ Tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

Dane sugerują, że firmy zajmujące się co-developmentem gier i outsourcingiem płacą zauważalnie lepiej (mediana ok. 13 tys. zł) niż firmy specjalizujące się w publishingu czy QA i lokalizacji (mediana ok 6,8 tys. zł).⁷

Można zauważyć, że średnia płaca w firmach zajmujących się QA i lokalizacją plasuje się poniżej średniej krajowej.

Profil firmy a wysokość wynagrodzenia*



Dla Umowy o Pracę:

- 6,8 tys. zł kosztu pracodawcy = 5,7 tys. zł brutto na umowie = 4,2 tys. zł netto na rękę.
- 8,8 tys. zł kosztu pracodawcy = 7,3 tys. zł brutto na umowie = 5,3 tys. zł netto na rękę.
- 11,4 tys. zł kosztu pracodawcy = 9,5 tys. zł brutto na umowie = 6,8 tys. zł netto na rękę.
- 12,1 tys. zł kosztu pracodawcy = 10,1 tys. zł brutto na umowie = 7,2 tys. zł netto na rękę.
- 12,6 tys. zł kosztu pracodawcy = 10,5 tys. zł brutto na umowie = 7,5 tys. zł netto na rękę.
- 13,2 tys. zł kosztu pracodawcy = 10,9 tys. zł brutto na umowie = 7,8 tys. zł netto na rękę.

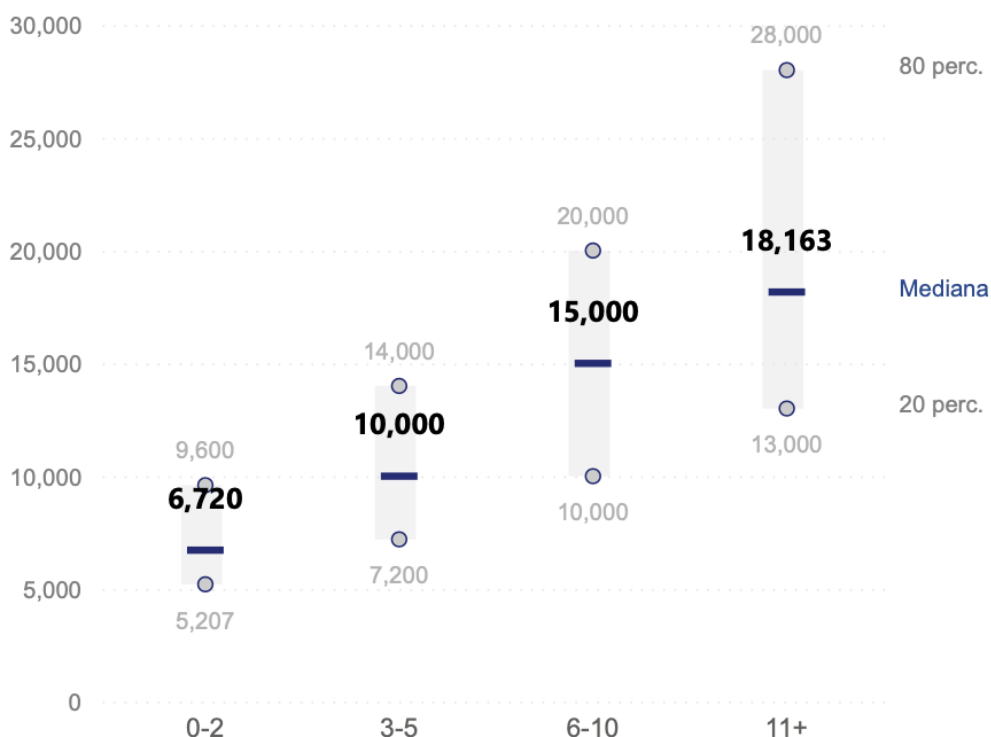
⁷ Tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

Staż w branży

Dane wskazują, że zarobki rosną wraz ze stażem w branży i z piastowanym stanowiskiem, przy czym górny pułap zarobków rośnie szybciej niż mediana. W porównaniu z rokiem poprzednim, wzrosły mediany zarobków osób ze stażem 3-10 lat, natomiast zarobki osób ze stażem poniżej 2 lat zmalały.⁸

Posiadane doświadczenie a wysokość wynagrodzenia*

(w latach)



Dla Umowy o Pracę:

- 6,7 tys. zł kosztu pracodawcy = 5,6 tys. zł brutto na umowie = 4,1 tys. zł netto na rękę.
- 10 tys. zł kosztu pracodawcy = 8,3 tys. zł brutto na umowie = 6 tys. zł netto na rękę.
- 15 tys. zł kosztu pracodawcy = 12,5 tys. zł brutto na umowie = 8,8 tys. zł netto na rękę.
- 18,2 tys. zł kosztu pracodawcy = 15,1 tys. zł brutto na umowie = 10,6 tys. zł netto na rękę.

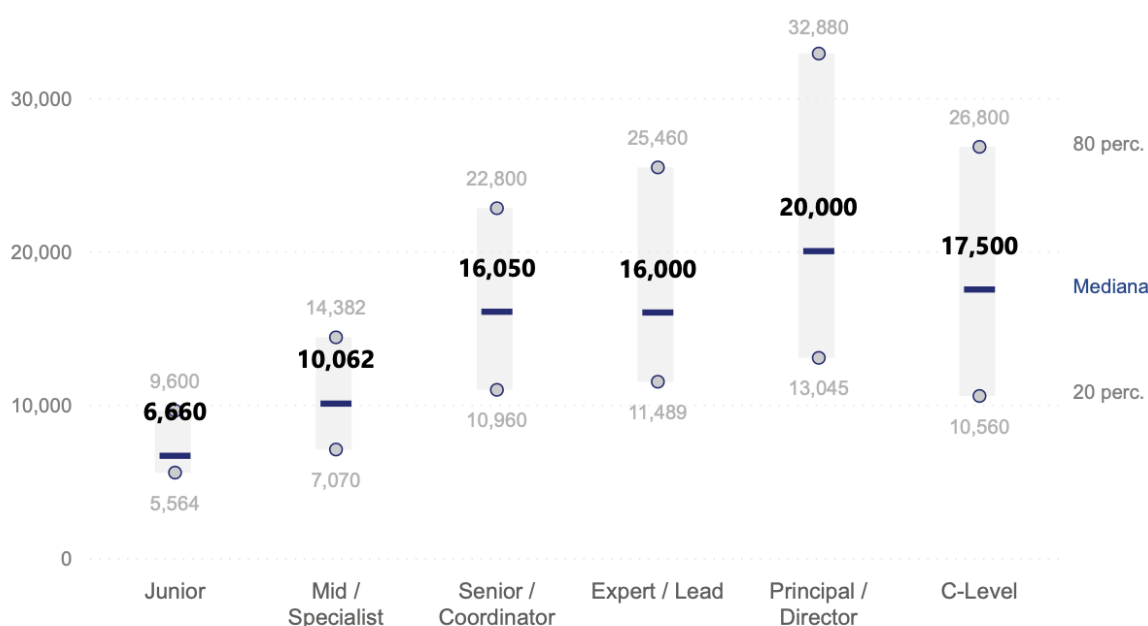
⁸ Tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

Stanowisko

Ogólnie rzecz biorąc, zarobki rosną wraz z poziomem stanowiska. Dane sugerują, że nazwy pozycji senior, coordinator, ekspert i lead mogą oznaczać różne rzeczy zależnie od firmy i że jasny podział na ścieżkę ekspercką i leaderską występuje jedynie w większych firmach. Na kolejnych stronach prezentujemy dane szczegółowe.

Kategoria C-Level łączy szefów zespołów indie i prezesów dużych firm, co może tłumaczyć duży rozrzut deklarowanych zarobków.⁹

Poziom stanowiska a wysokość wynagrodzenia - zbiorczo*



Dla Umowy o Pracę:

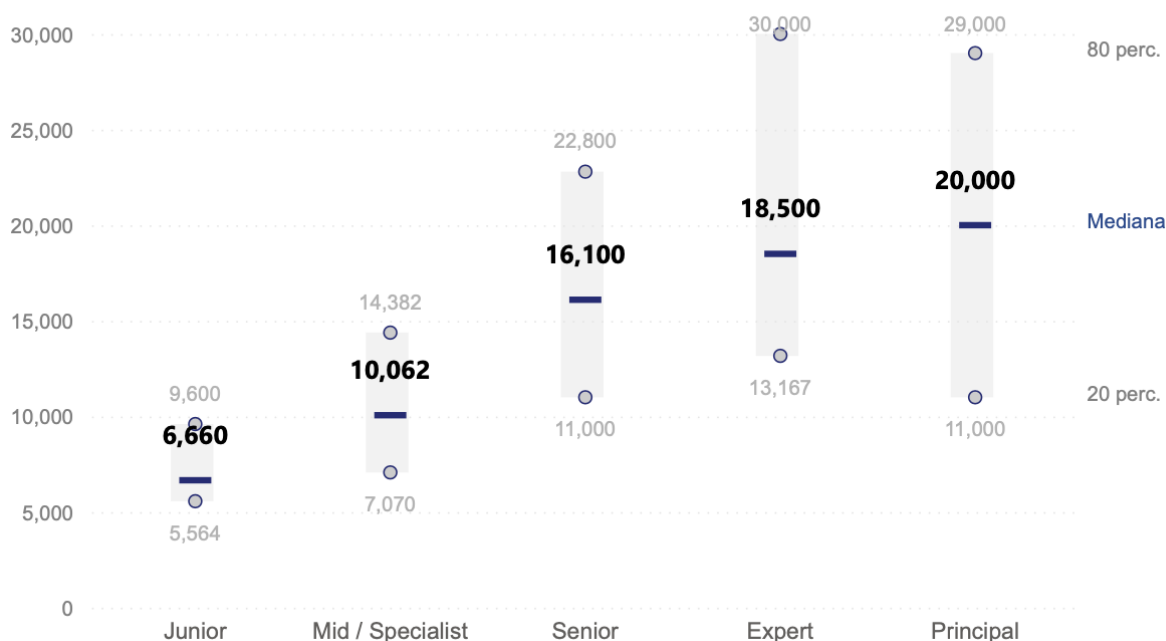
- 6,7 tys. zł kosztu pracodawcy = 5,5 tys. zł brutto na umowie = 4,1 tys. zł netto na rękę.
- 10,1 tys. zł kosztu pracodawcy = 8,8 tys. zł brutto na umowie = 6,3 tys. zł netto na rękę.
- 15 tys. zł kosztu pracodawcy = 12,5 tys. zł brutto na umowie = 8,8 tys. zł netto na rękę.
- 16 tys. zł kosztu pracodawcy = 13,3 tys. zł brutto na umowie = 9,4 tys. zł netto na rękę.
- 17,5 tys. zł kosztu pracodawcy = 14,5 tys. zł brutto na umowie = 10,2 tys. zł netto na rękę.
- 20 tys. zł kosztu pracodawcy = 16,6 tys. zł brutto na umowie = 11,6 tys. zł netto na rękę.
- 25 tys. zł kosztu pracodawcy = 21 tys. zł brutto na umowie = 14,5 tys. zł netto na rękę.

⁹ Tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

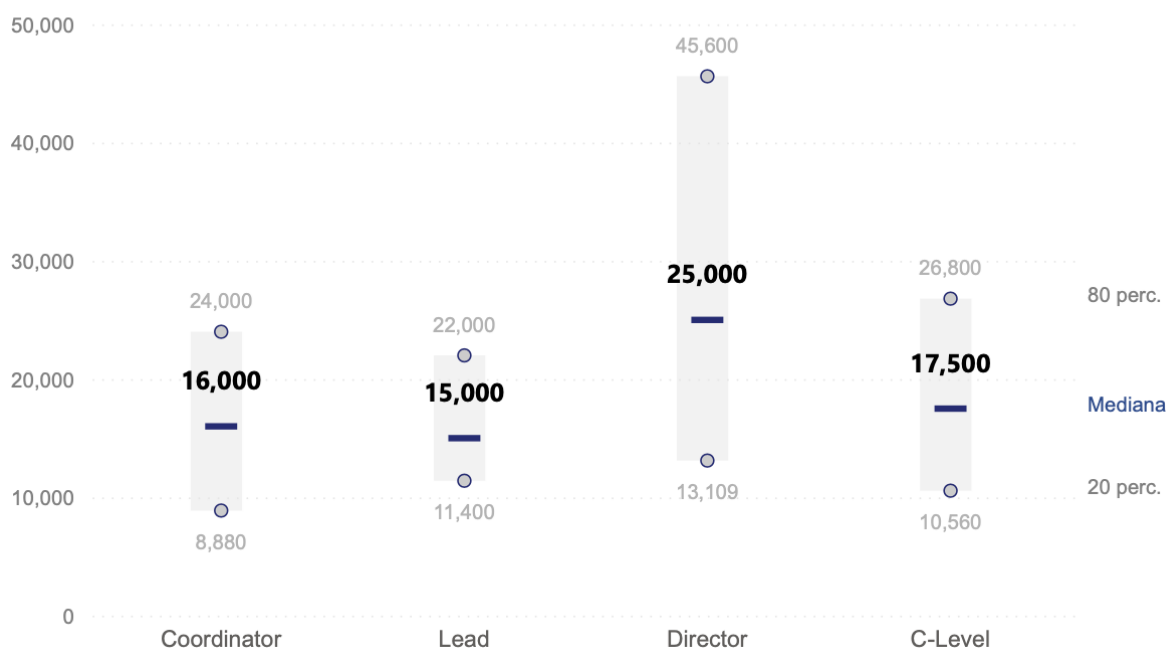
Dane sugerują, że o ile zarobki na poziomach Senior i Coordinator są podobne, z medianą ok. 16 tys. zł kosztu pracodawcy, o tyle Ekspersi zarabiają zauważalnie lepiej niż Leadzi (18,5 tys. zł a 15 tys. zł) a Dyrektorzy lepiej niż Pryncypałowie (25 tys. zł a 20 tys. zł).¹⁰

Jednym z możliwych wyjaśnień jest to, że w części firm pozycja Leada jest funkcyjna i nie zawsze związana z konkretnym doświadczeniem czy stażem pracy.

Poziom stanowiska a wysokość wynagrodzenia - ścieżka ekspercka *



Poziom stanowiska a wysokość wynagrodzenia - ścieżka leaderska *

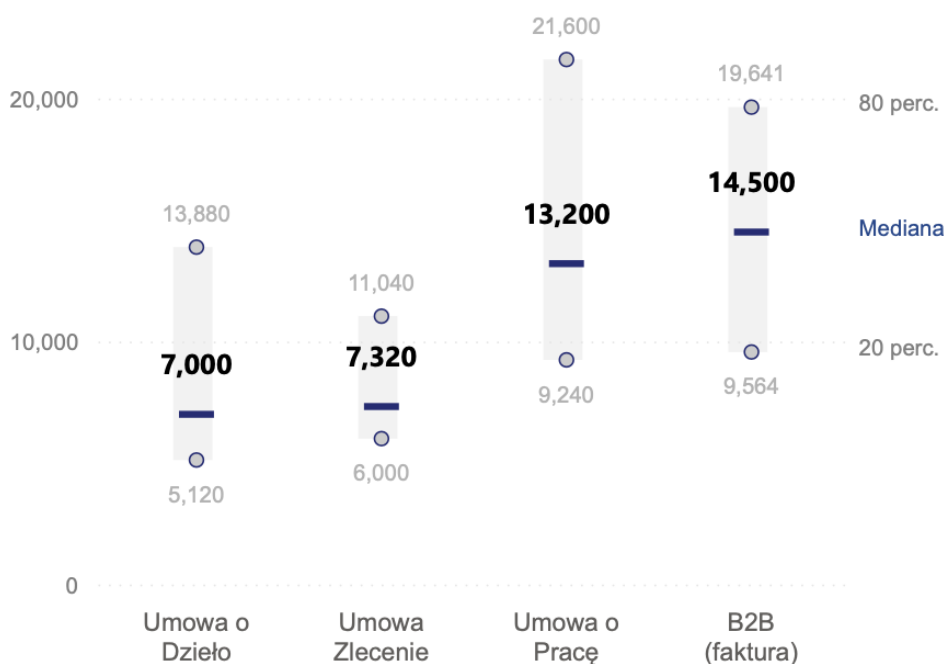


¹⁰ Tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

Rodzaj umowy

Najmniej zarabiają osoby na umowach o dzieło i zlecenie: połowa z nich odpowiednio mniej niż 7 tys. zł. i 7,3 tys. zł (spadek w porównaniu z zeszłym rokiem). Połowa osób na umowie o pracę zarabia mniej niż 13,2 tys. zł (a połowa więcej). Najwięcej zarabiają osoby na B2B: połowa z nich więcej niż 14,5 tys. zł.¹¹

Rodzaj umowy a wysokość wynagrodzenia*



Jak te kwoty przekładają się na dochód do dyspozycji?

- Na Umowie Zlecenie, 7 tys. zł kosztu pracodawcy = 4,5 tys. zł netto (dla osób nigdzie indziej nie zatrudnionych) a 7 tys. zł netto (dla studentów).
- Na Umowie o Dzieło (50% kosztu uzyskania przychodu) 7,3 tys. zł kosztu pracodawcy = 6,8 tys. zł netto na rękę. Składka na dobrowolne ubezpieczenie zdrowotne w NFZ wynosiła w maju 786 zł.
- Na Umowie o Pracę, 13,2 tys. zł kosztu pracodawcy = 11 tys. zł brutto na umowie = 7,8 tys. zł netto na rękę.
- Na B2B, 14,5 tys. zł kosztu pracodawcy = 14,5 tys. zł netto na fakturze = ok. 11 tys. zł po PIT i ZUS w przypadku ryczału 8,5% lub ok. 10 tys. zł w przypadku liniówki lub skali podatkowej.

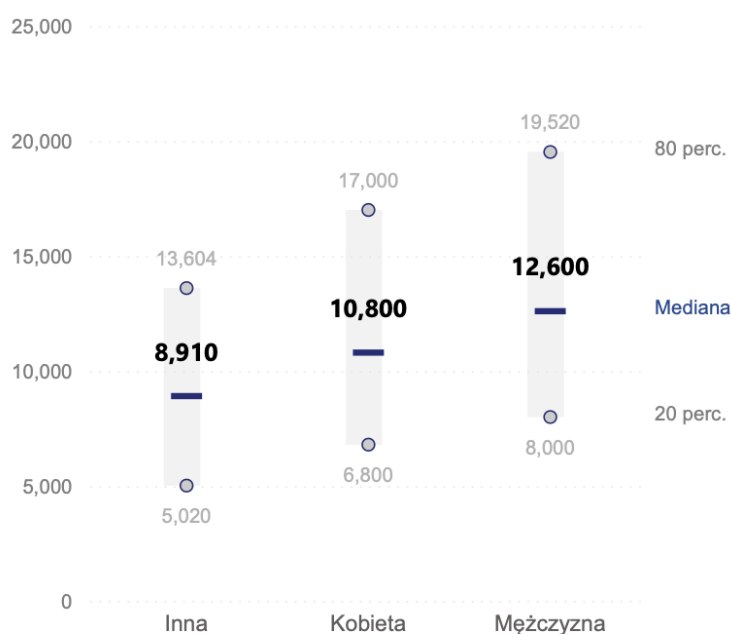
¹¹ Tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

Płeć

Połowa kobiet zarabia mniej niż 10,8 tys. zł, podczas gdy dla mężczyzn ta wartość to 12,6 tys. zł. Co piąty mężczyzna zarabia ponad 19,5 tys. zł, podczas gdy u kobiet ta wartość to 17 tys. zł. Co piąta kobieta zarabia poniżej 8 tys. zł, a co piąta kobieta mniej niż 6,8 tys. zł.¹²

W porównaniu z danymi zeszłorocznymi, luka płacowa między kobietami a mężczyznami zmniejszyła się z 22% do 13%.

Płeć a wysokość wynagrodzenia*



Dla Umowy o Pracę:

- 8,9 tys. zł kosztu pracodawcy = 7,4 tys. zł brutto na umowie = 5,3 tys. zł netto na rękę.¹³
- 10,8 tys. zł kosztu pracodawcy = 8,9 tys. zł brutto na umowie = 6,4 tys. zł netto na rękę.
- 12,6 tys. zł kosztu pracodawcy = 10,5 tys. zł brutto na umowie = 7,4 tys. zł netto na rękę.

¹² Tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

¹³ Próba osób o zadeklarowanej płci innej niż K/M jest zbyt mała, by wyciągać istotne wnioski.

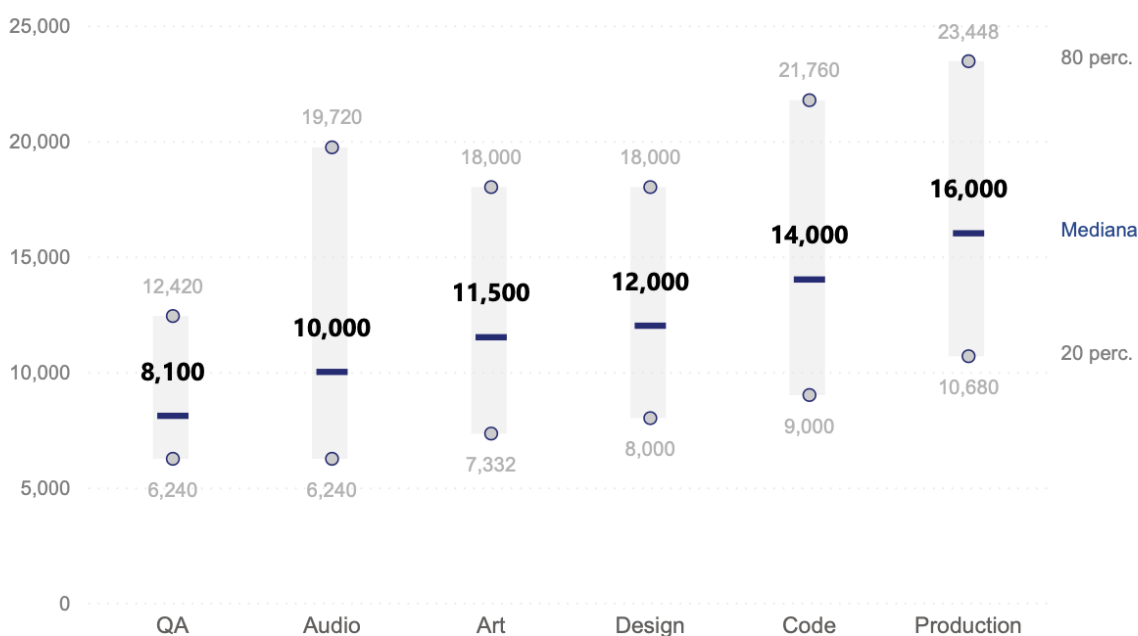
Specjalizacja

Jeśli patrzeć na medianę zarobków, najlepiej zarabiają osoby pracujące w specjalizacjach Produkcja (16 tys. zł) i Code (14 tys. zł), w środku stawki plasuje się Design (12 tys. zł) i Art (11,5 tys. zł), a najmniej zarabia QA (8,1 tys. zł).

Gdy spojrzymy na górny pułap zarobków w branży, najlepiej wypada Produkcja i Code, gdzie co piąta osoba deklaruje zarobki ponad 23 tys. i 22 tys. zł miesięcznie.

Analizując te dane warto wziąć pod uwagę rodzaj umowy. Wśród programistów relatywnie częstsza jest współpraca na B2B niż UoP, co przekłada się na niższe koszty pracodawcy przy podobnych kwotach przelewanych na konto. Dla porównania w Produkcji i Designie udział UoP i B2B jest podobny, a w QA przeważa Umowa o Pracę.¹⁴

Specjalizacja a wysokość wynagrodzenia*



Dla Umowy o Pracę:

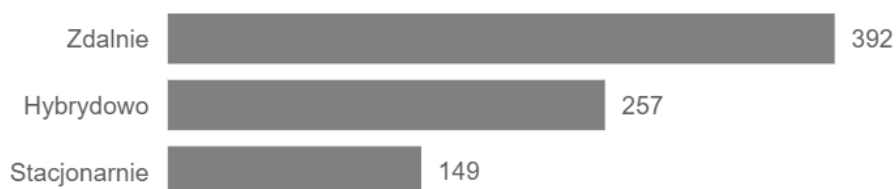
- 8,1 tys. zł kosztu pracodawcy = 6,7 tys. zł brutto na umowie = 4,9 tys. zł netto na rękę.
- 11,5 tys. zł kosztu pracodawcy = 9,5 tys. zł brutto na umowie = 6,8 tys. zł netto na rękę.
- 12 tys. zł kosztu pracodawcy = 9,7 tys. zł brutto na umowie = 7,1 tys. zł netto na rękę.
- 14 tys. zł kosztu pracodawcy = 11,6 tys. zł brutto na umowie = 8,3 tys. zł netto na rękę.
- 16 tys. zł kosztu pracodawcy = 13,3 tys. zł brutto na umowie = 9,4 tys. zł netto na rękę.

¹⁴ Tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

Praca zdalna

Prawie połowa ankietowanych (49%) pracuje w trybie zdalnym, prawie jedna trzecia (32%) pracuje w trybie hybrydowym, a pozostali (19%) w trybie stacjonarnym, w biurze.

według trybu pracy



Większość ankietowanych (64%) miało wpływ na tryb, w jakim pracują.

według możliwości wyboru trybu pracy

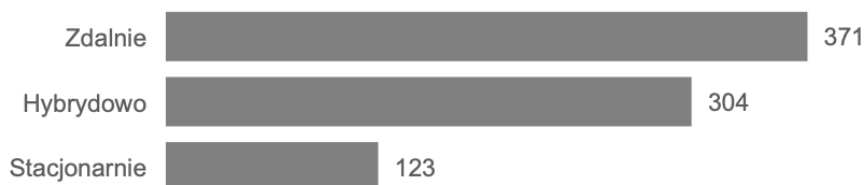


Dla 76% osób pracujących zdalnie jest to najbardziej preferowany tryb pracy. Dla osób pracujących hybrydowo 64% deklaruje, że preferują ten tryb pracy. Zaś wśród osób pracujących w pełni z biura, jedynie 50% uznaje ten tryb pracy za swój preferowany.

		preferowany tryb pracy		
		Stacjonarnie	Hybrydowo	Zdalnie
aktualny tryb pracy	Stacjonarnie	50%	36%	15%
	Hybrydowo	15%	64%	21%
	Zdalnie	3%	22%	76%

Całościowo najwięcej odpowiedzi preferuje tryb zdalny (46%) a najmniej stacjonarny (15%).

według preferowanego trybu pracy



Połowa osób pracujących w pełni stacjonarnie zarabia mniej niż 10,5 tys. zł (według kosztu pracodawcy), podczas gdy dla pozostałych pracy zdalnej i hybrydowej mediana plasuje się w okolicach 13 tys. zł.¹⁵

Tryb pracy a wysokość wynagrodzenia*



Dla Umowy o Pracę:

- 10,5 tys. zł kosztu pracodawcy = 8,7 tys. zł brutto na umowie = 6,3 tys. zł netto na rękę.
- 12,6 tys. zł kosztu pracodawcy = 10,5 tys. zł brutto na umowie = 7,5 tys. zł netto na rękę.
- 13 tys. zł kosztu pracodawcy = 11 tys. zł brutto na umowie = 7,7 tys. zł netto na rękę.

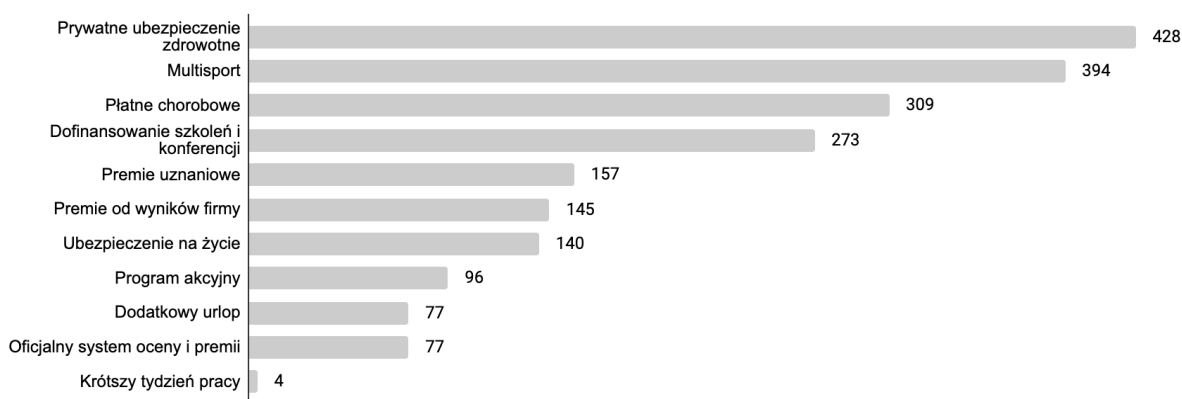
¹⁵ Tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

Bonusy

Spośród osób obecnie zatrudnionych, 20% deklaruje, że ich firma nie oferuje żadnych bonusów dla pracowników, podczas gdy 80% deklaruje bonusy do pensji. Większość firm oferująca bonusy, oferuje więcej niż jeden.



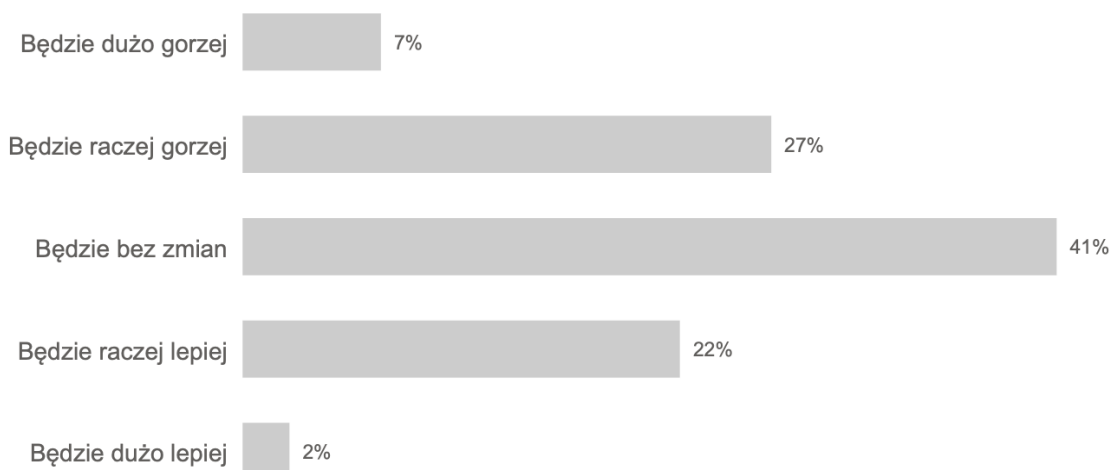
Najczęstszymi bonusami są prywatne ubezpieczenie zdrowotne, Multisport i dofinansowanie konferencji. Warto zauważyć, że wśród bonusów wymieniane jest płatne chorobowe, które w tym przypadku dotyczy współpracy na bazie innej niż Umowa o Pracę.



Przyszłość branży

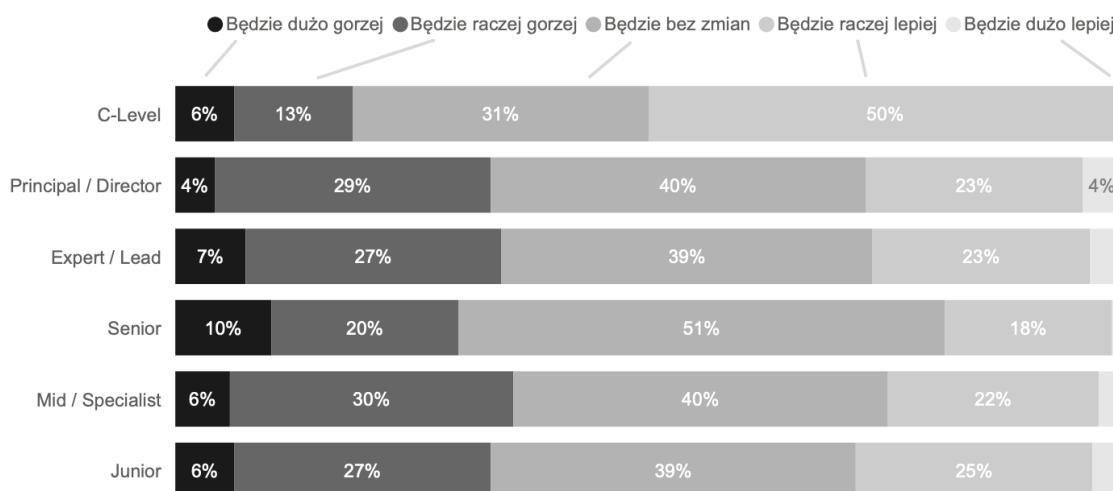
Co trzecia ankietowana osoba (34%) spodziewa się dalszego pogorszenia warunków w branży. Co czwarta (24%) oczekuje raczej poprawy. Skrajnych pesymistów (7%) jest ponad trzykrotnie więcej niż skrajnych optymistów (2%).

Jak oceniasz przyszłość branży?



Najbardziej pesymistyczne są osoby na stanowiskach seniorskich, najbardziej optymistyczni juniorzy, dyrektorzy i osoby na poziomie zarządu.

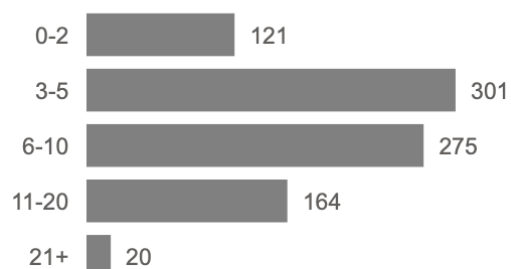
Ocena przyszłości branży w podziale na **poziom stanowiska** ankietowanych



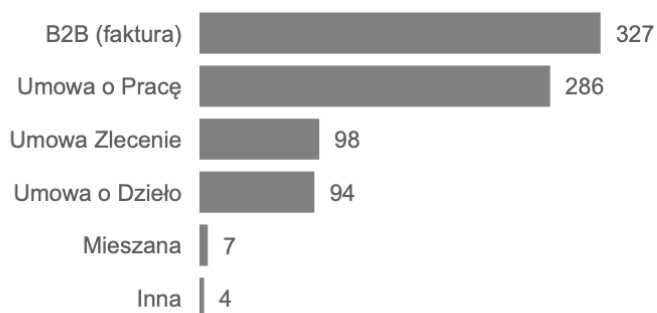
Zestawienia zbiorcze

Statystyki podstawowe dot. ankietowanych

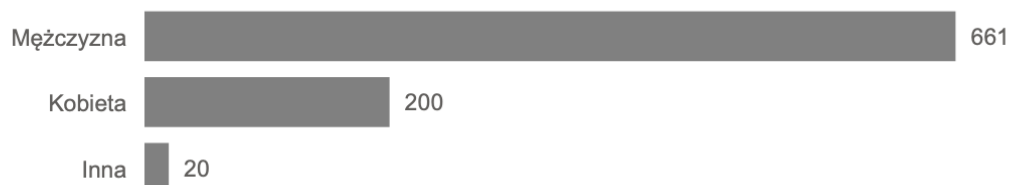
według stażu pracy w branży



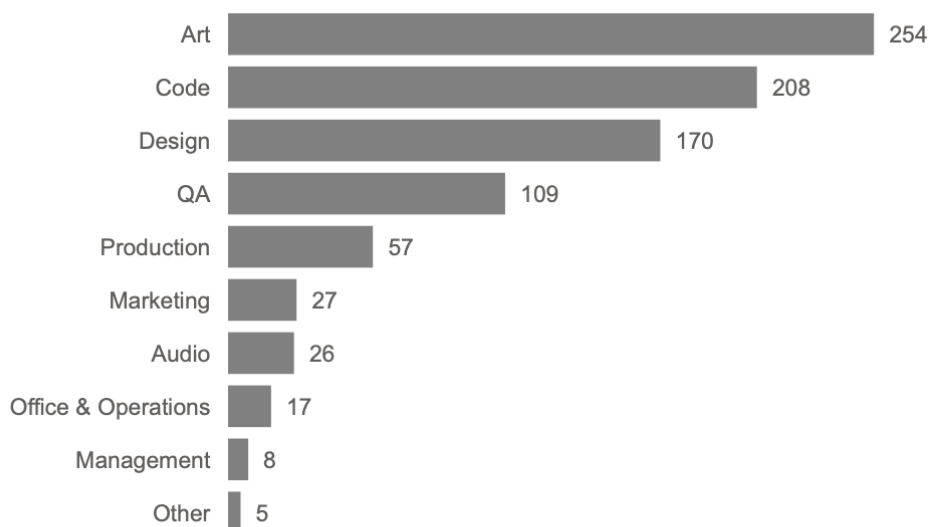
według rodzaju umowy



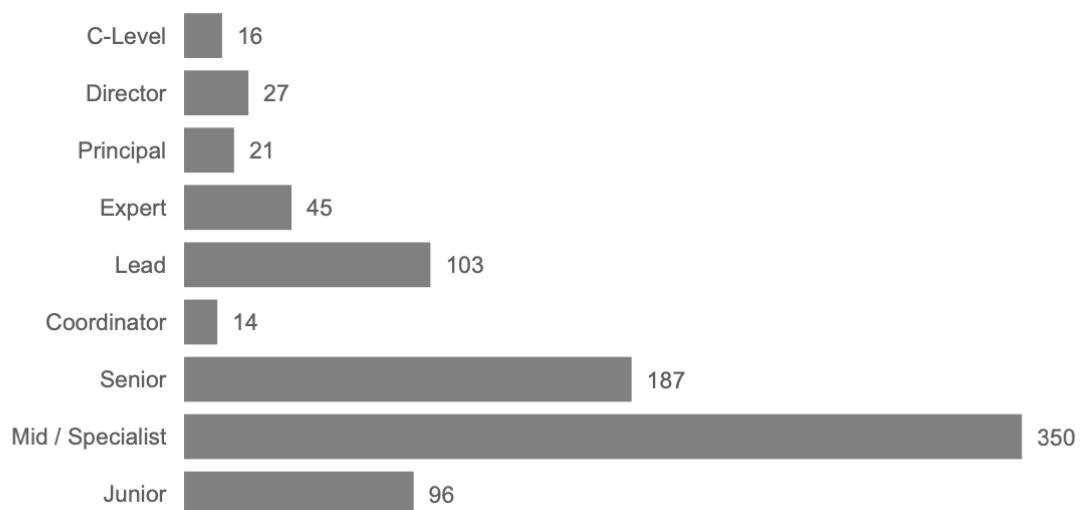
według płci



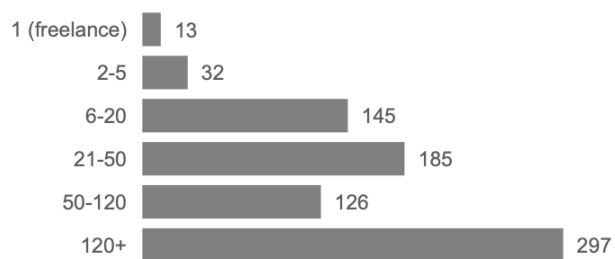
według specjalizacji



według poziomu stanowiska



według wielkości firmy



według lokalizacji firmy



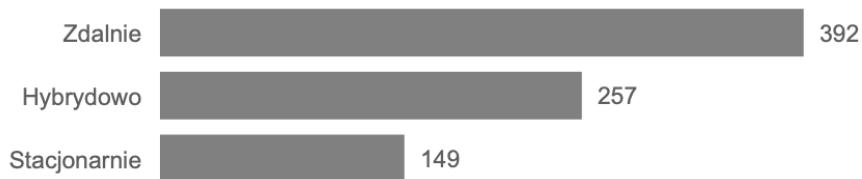
według profilu firmy



według doświadczenia firmy (ilość wydanych tytułów)



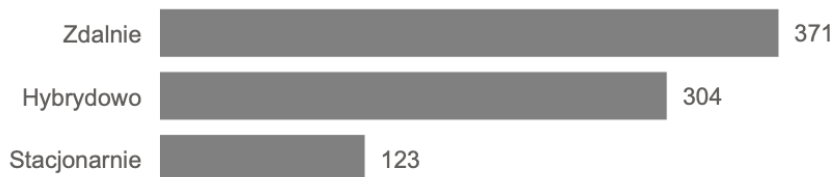
według trybu pracy



według możliwości wyboru trybu pracy



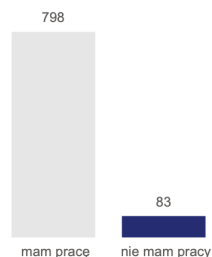
według preferowanego trybu pracy



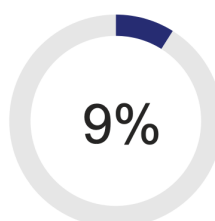
		preferowany tryb pracy		
		Hybrydowo	Stacjonarnie	Zdalnie
aktualny tryb pracy	Stacjonarnie	36%	50%	15%
	Hybrydowo	64%	15%	21%
	Zdalnie	22%	3%	76%

Zatrudnienie / bezrobocie

Status zatrudnienia



Odsetek bezrobotnych w branży



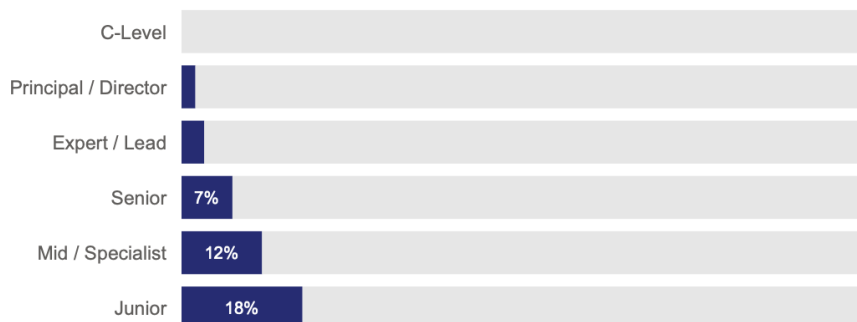
Status zatrudnienia - szczegóły

● nie mam pracy ● mam pracę

według płci



według poziomu stanowiska

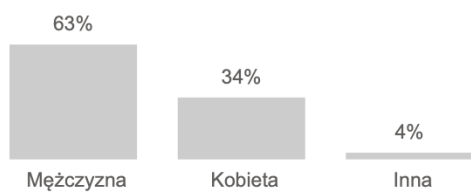


według specjalizacji



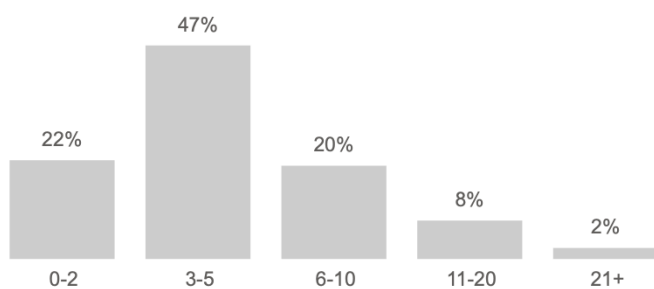
W przypadku pozostałych specjalizacji próba ankietowanych była zbyt mała dla wyciągnięcia stosownych wniosków.

Podział bezrobotnych według płci

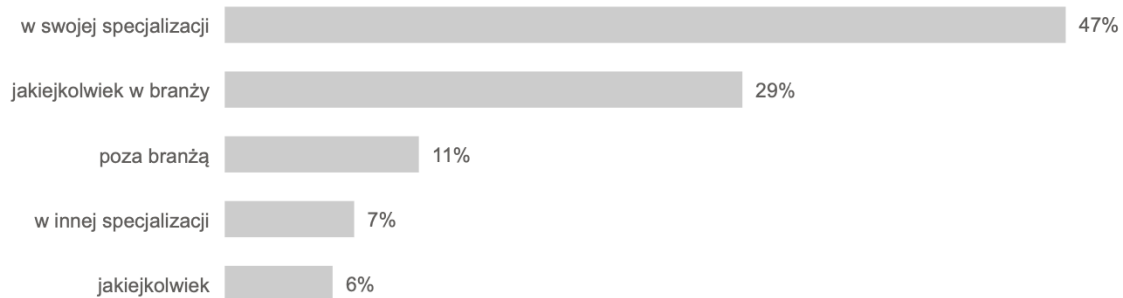


Jak długo pracowałeś/aś w branży?

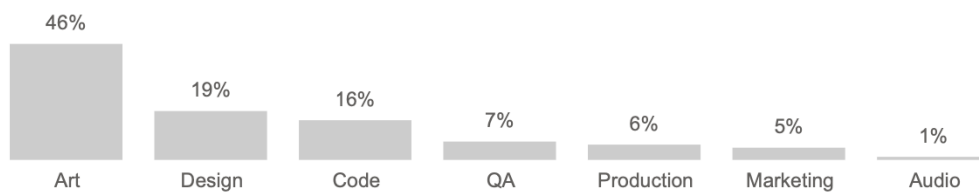
(w latach)



Jakiej pracy poszukujesz?

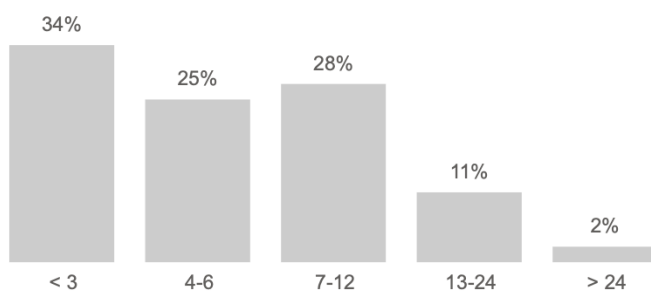


Podział bezrobotnych według specjalizacji

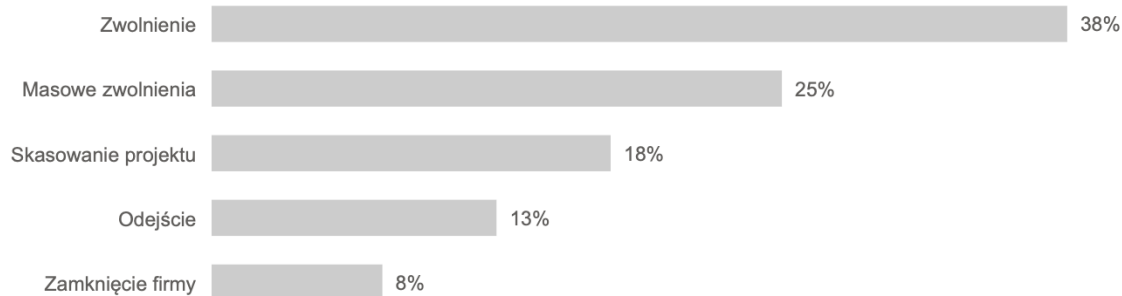


Jak długo pozostajesz bez pracy?

(w miesiącach)

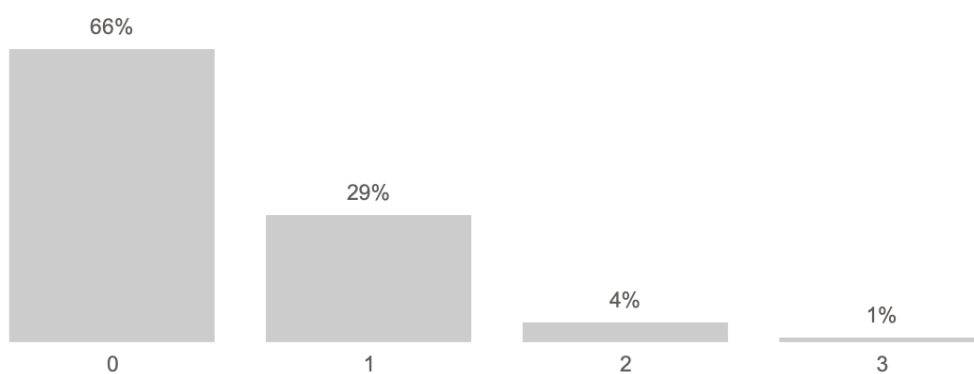


Jakie były okoliczności utraty pracy?

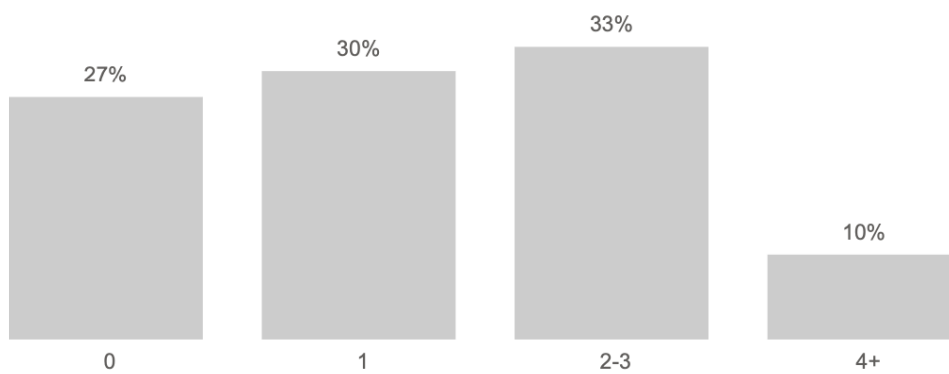


Mobilność zawodowa

Ile razy zmieniałeś pracę w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

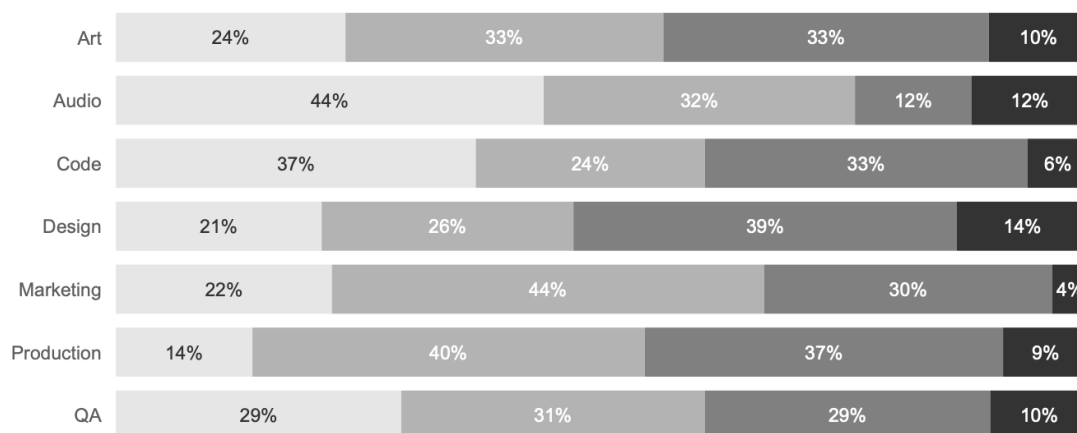


Ile razy zmieniałeś pracę w ciągu ostatnich 5 lat?



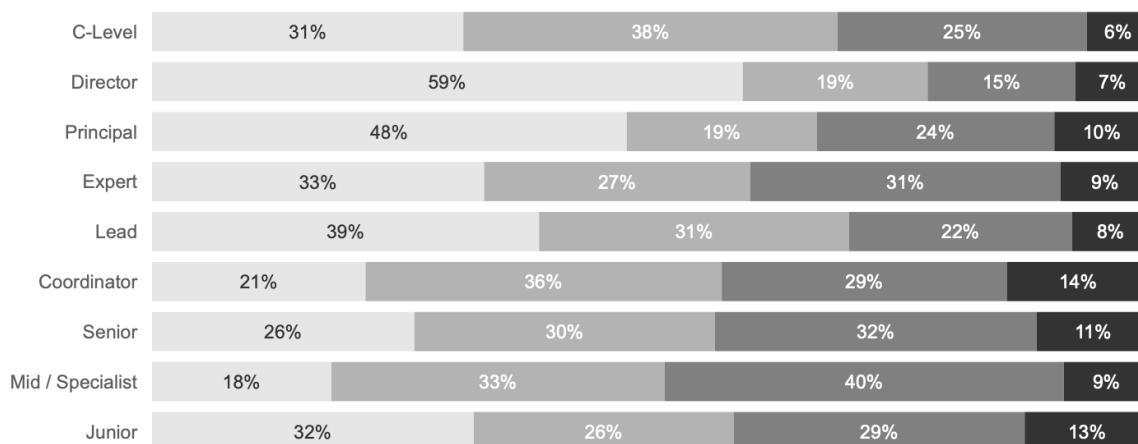
Częstotliwość zmiany pracy w ostatnich 5 latach w podziale na **specjalizację** ankietowanych

0 1 2-3 4+



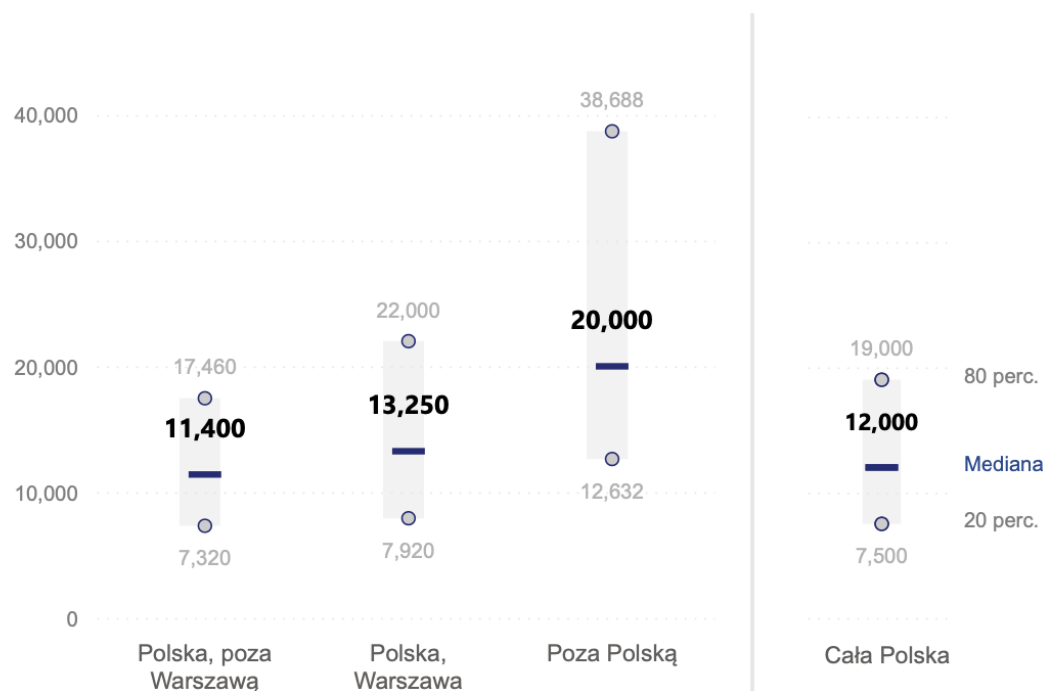
Częstotliwość zmiany pracy w ostatnich 5 latach w podziale na **poziom stanowiska** ankietowanych

0 1 2-3 4+

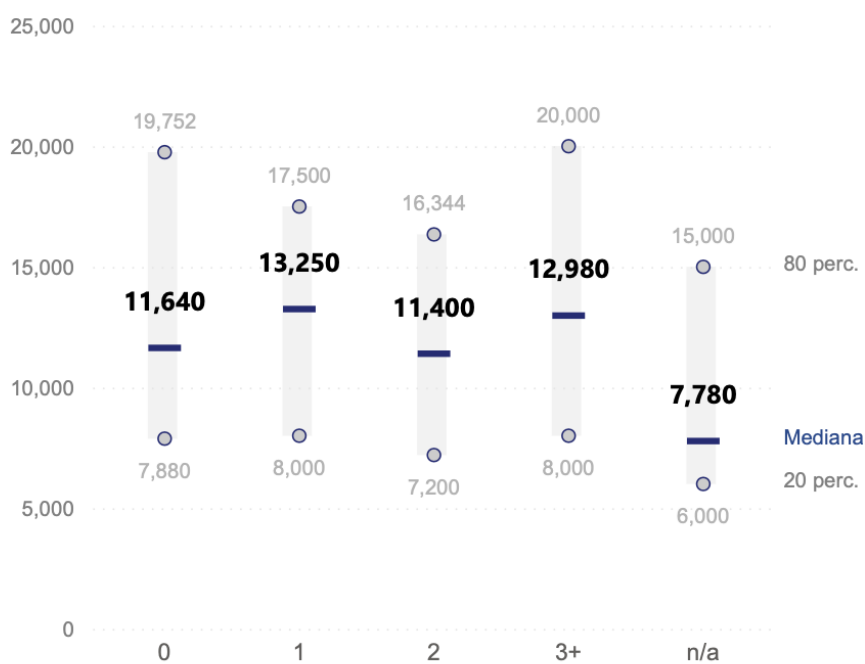


Wynagrodzenia w 2025

Lokalizacja firmy a wysokość wynagrodzenia



Ilość tytułów wydanych przez firmę a wysokość wynagrodzenia*

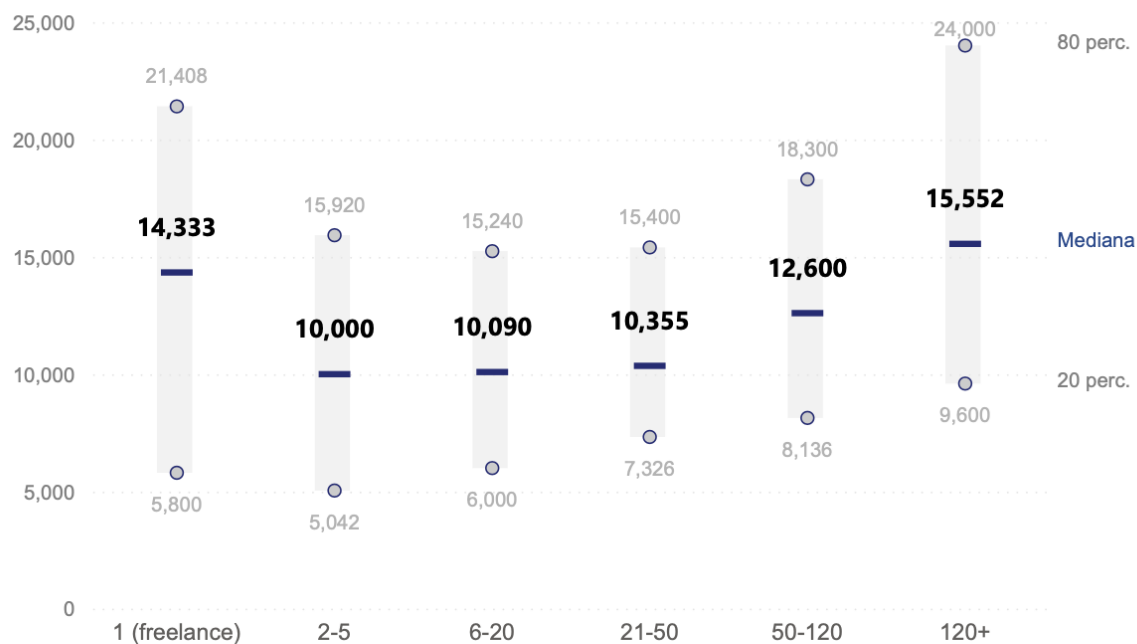


* tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

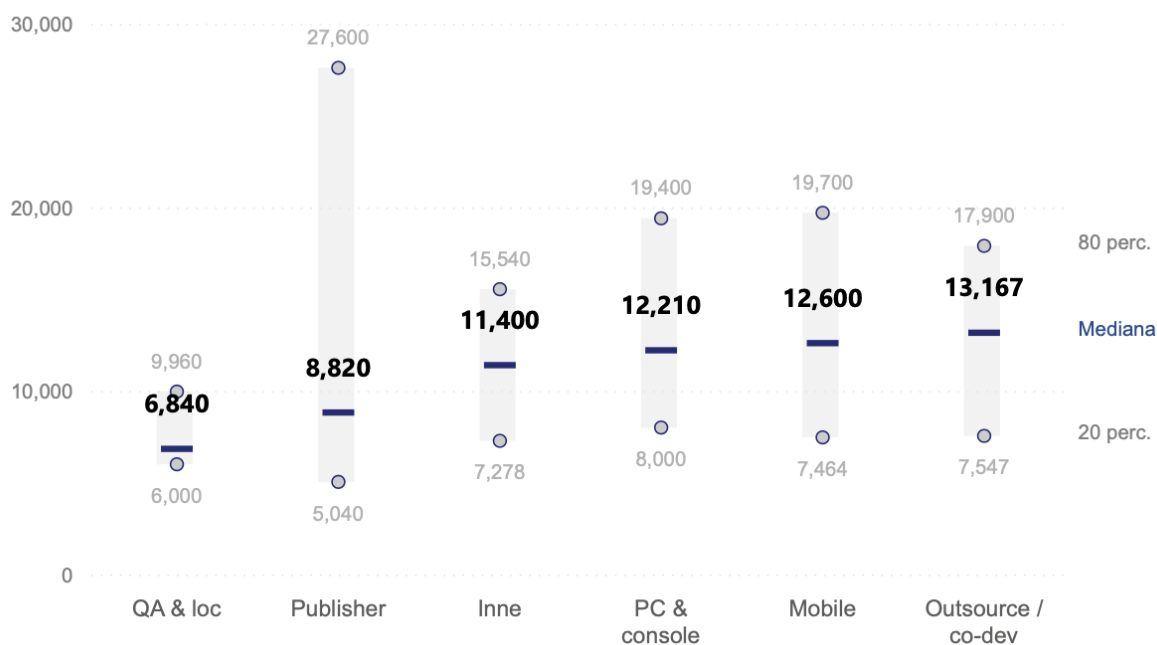
** wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy

Wielkość firmy a wysokość wynagrodzenia*

(ilość pracowników)



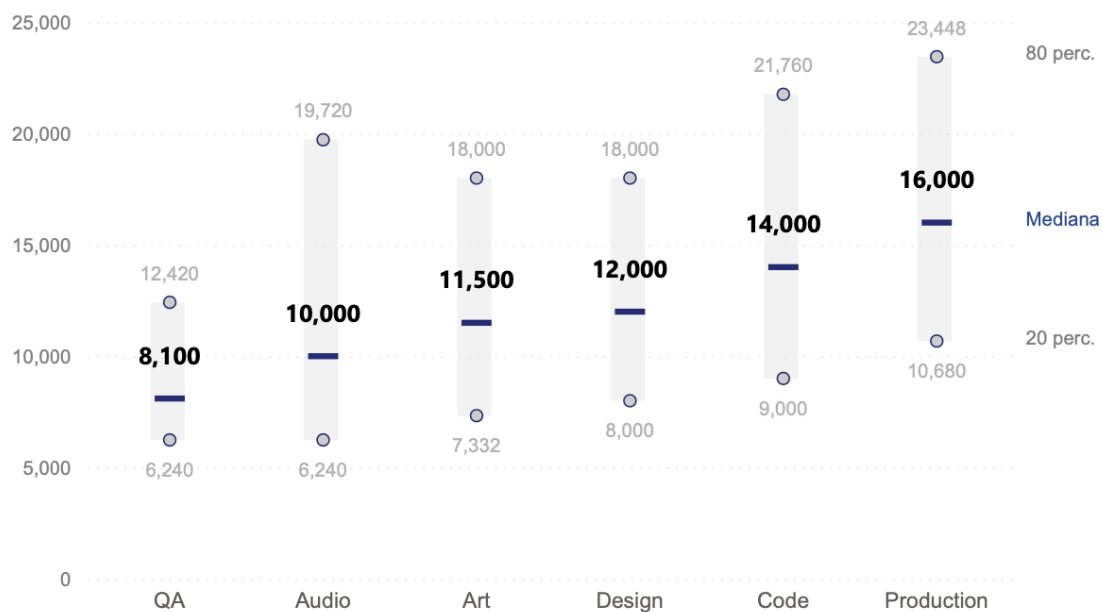
Profil firmy a wysokość wynagrodzenia*



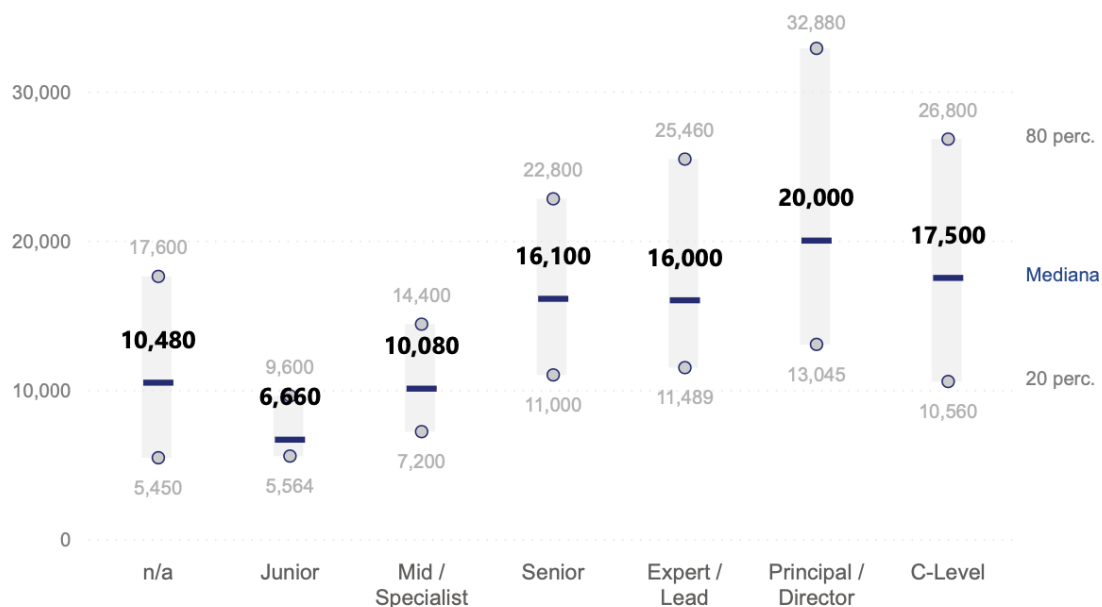
* tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

** wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy

Specjalizacja a wysokość wynagrodzenia*



Poziom stanowiska a wysokość wynagrodzenia*

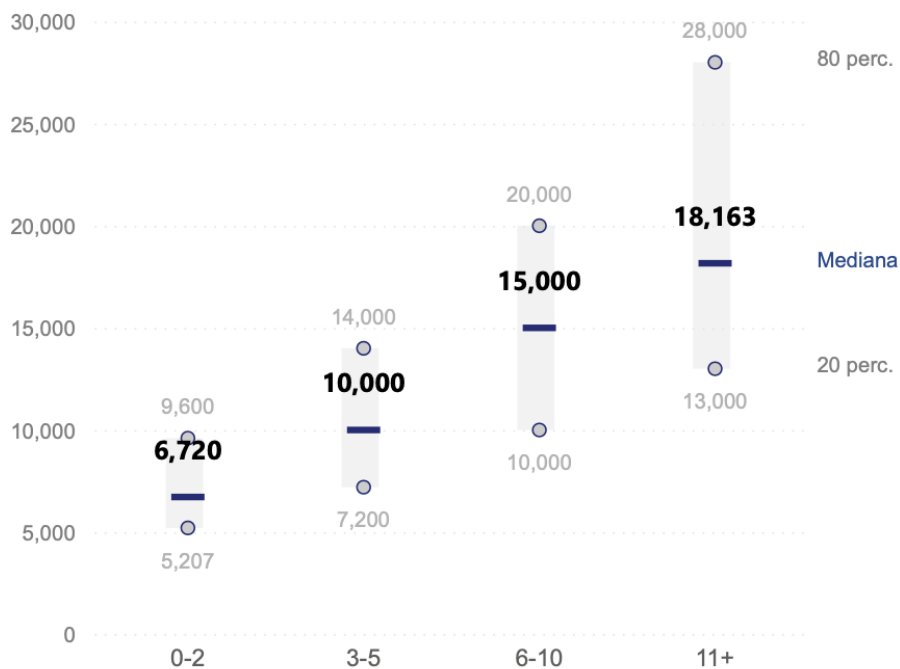


* tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

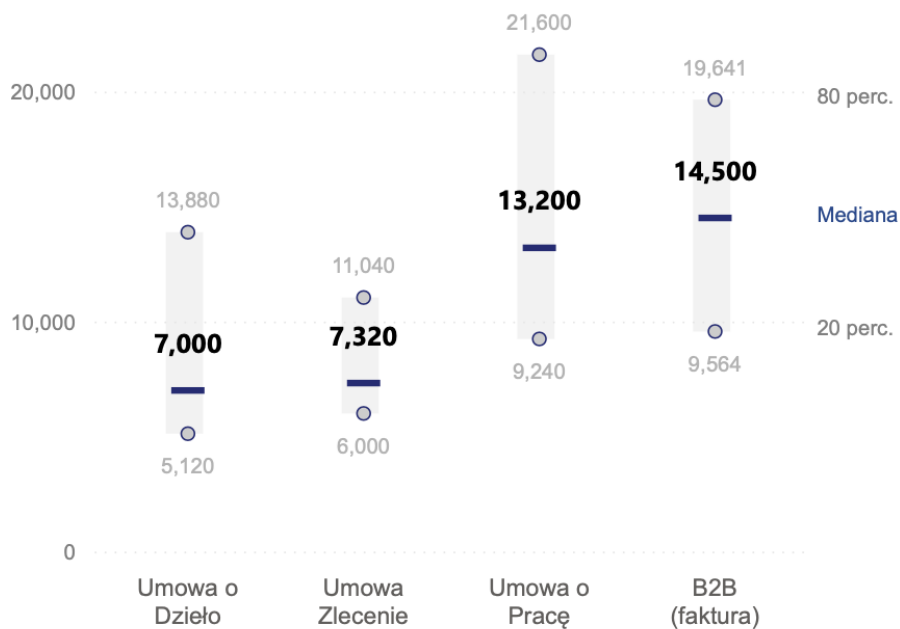
** wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy

Posiadane doświadczenie a wysokość wynagrodzenia*

(w latach)



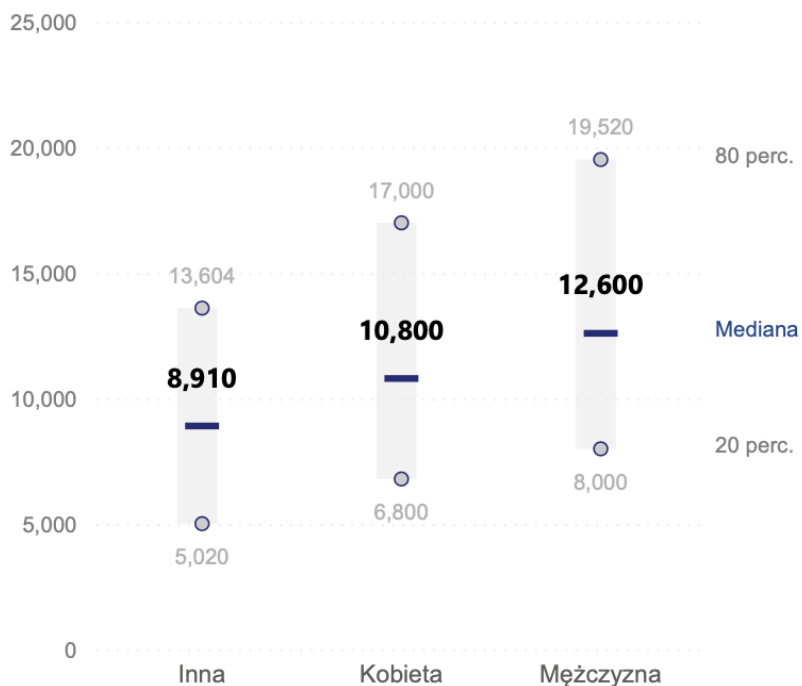
Rodzaj umowy a wysokość wynagrodzenia*



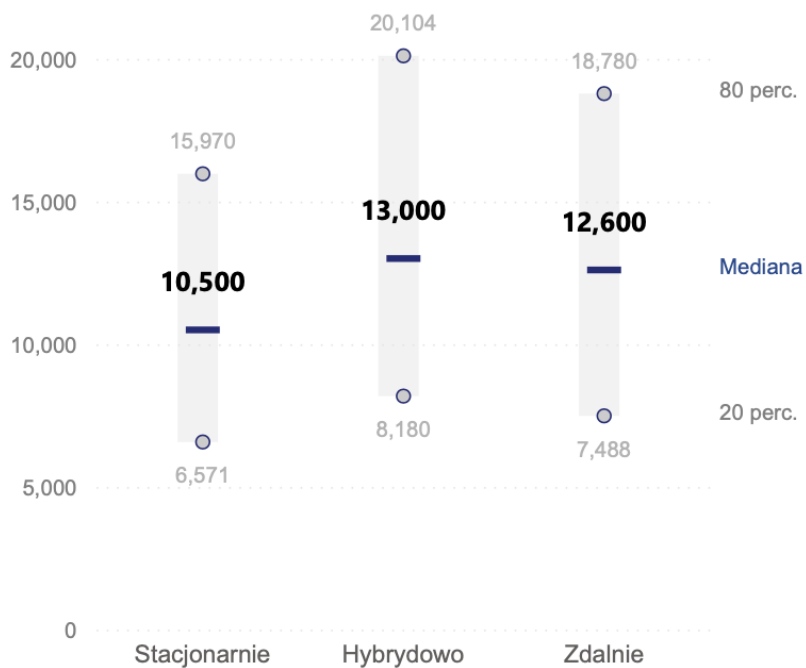
* tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

** wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy

Płeć a wysokość wynagrodzenia*



Tryb pracy a wysokość wynagrodzenia*

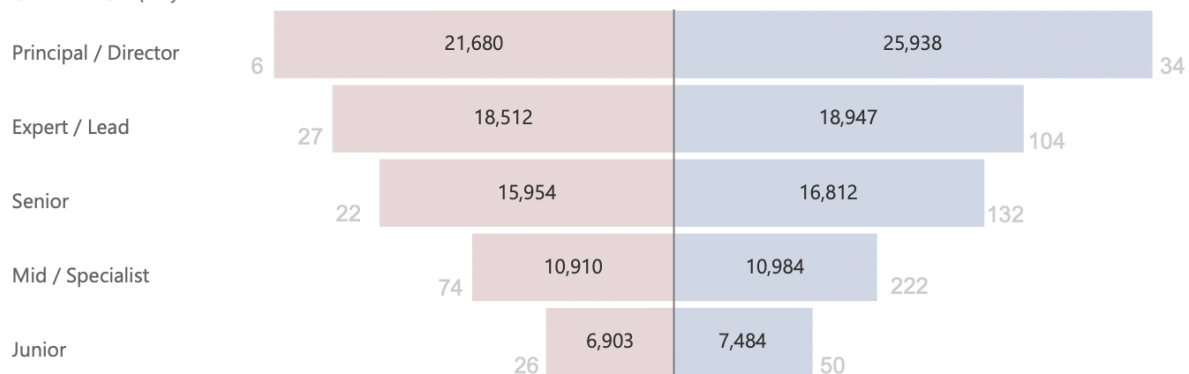


* tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

** wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy

Przeciętne wynagrodzenie kobiet i mężczyzn w zależności od poziomu stanowiska*

● Kobieta ● Mężczyzna



* tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

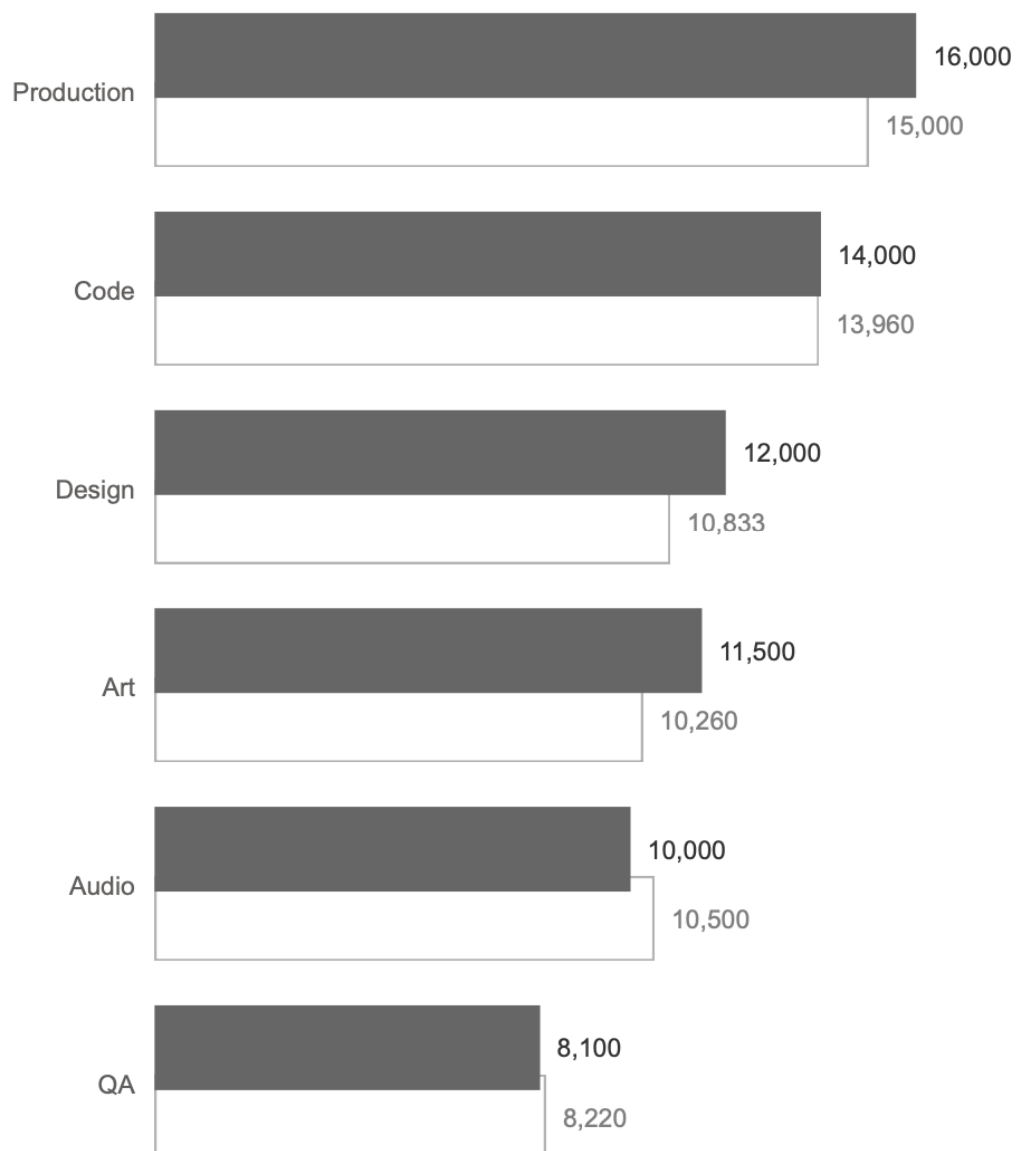
** wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy

*** wykres pokazuje ilość ankiet zebranych od danej grupy i medianę wynagrodzenia w tej grupie

Porównanie rok do roku

Specjalizacja a wysokość wynagrodzenia r/r*

○ Mediana 2024 ● Mediana 2025

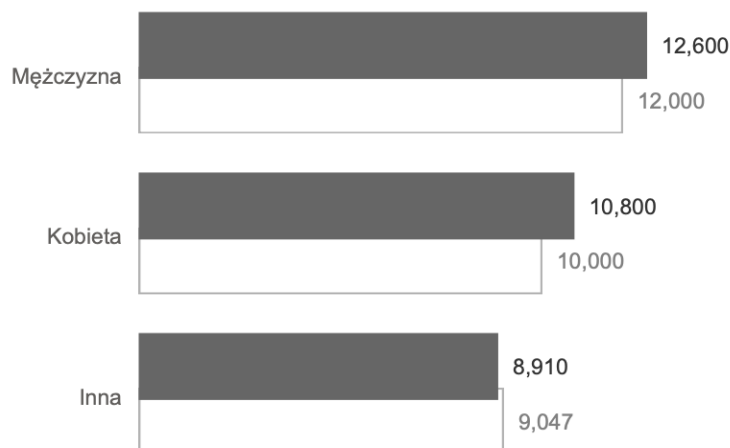


* tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

** wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy

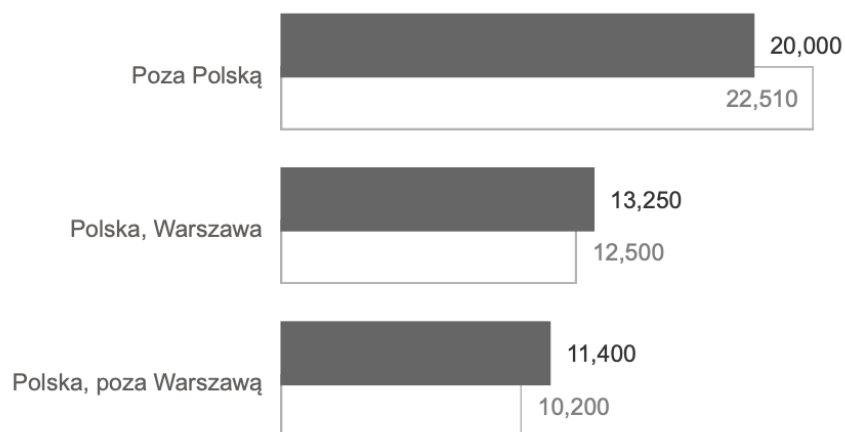
Płeć a wysokość wynagrodzenia r/r*

○ Mediana 2024 ● Mediana 2025



Lokalizacja firmy a wysokość wynagrodzenia r/r

○ Mediana 2024 ● Mediana 2025



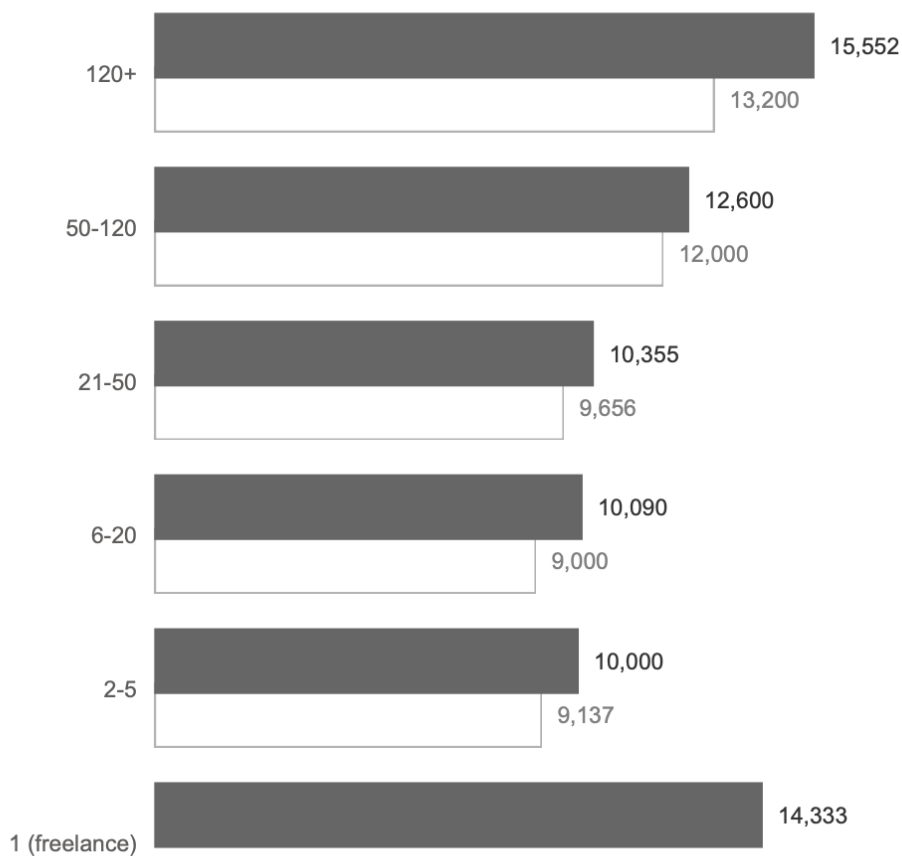
* tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

** wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy

Wielkość firmy a wysokość wynagrodzenia r/r*

(ilość pracowników)

○ Mediana 2024 ● Mediana 2025

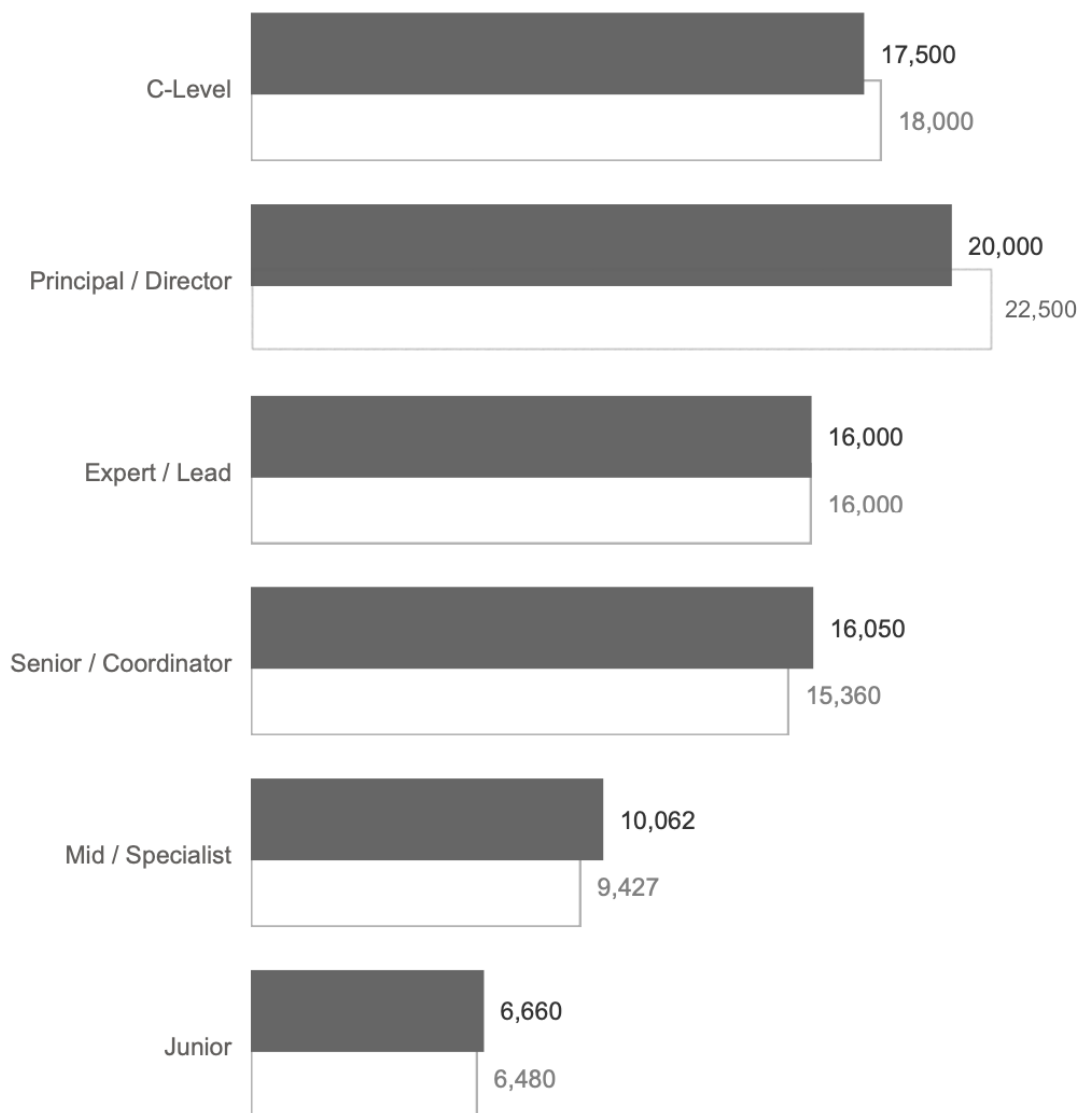


* tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

** wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy

Poziom stanowiska a wysokość wynagrodzenia r/r*

○ Mediana 2024 ● Mediana 2025



* tylko wynagrodzenia osób zatrudnionych w Polsce

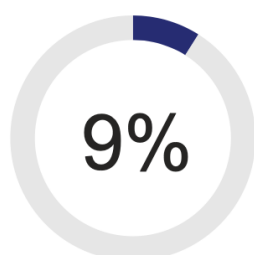
** wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy

Specjalizacje

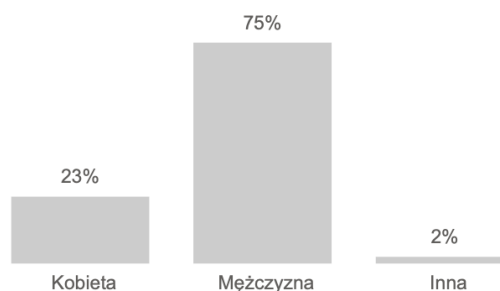
Dane zbiorcze dla wszystkich specjalizacji

Liczba ankietowanych: 881

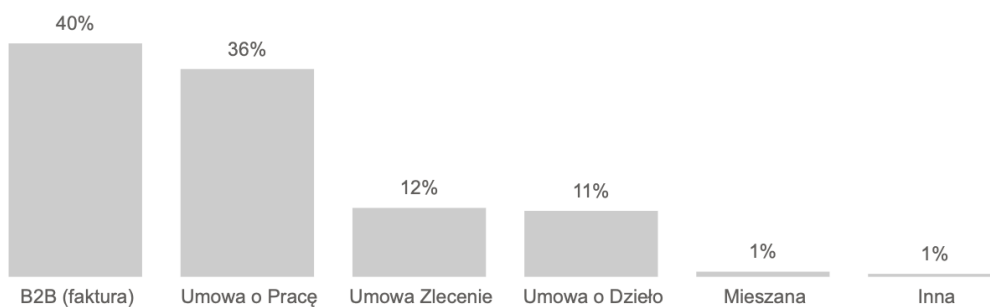
Odsetek bezrobotnych



Ankietowani w specjalizacji według płci

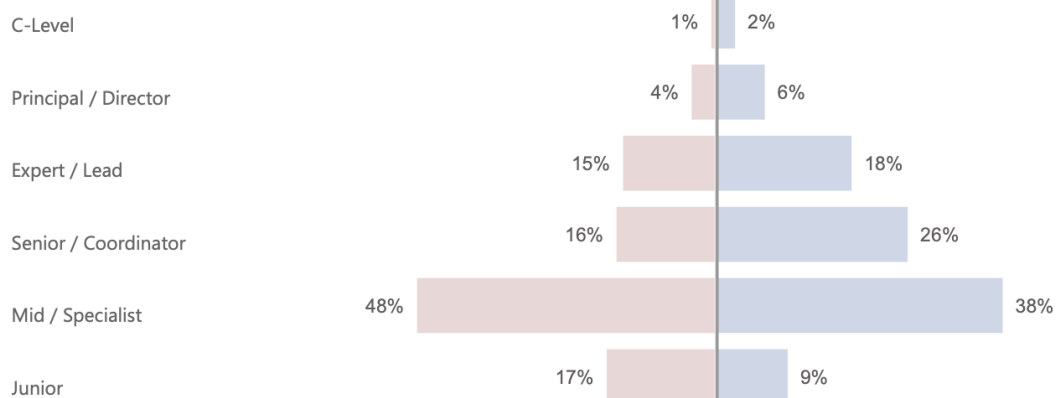


Najczęściej wybierane umowy

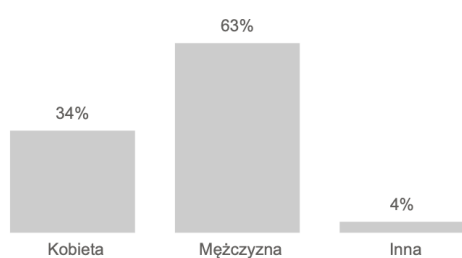


Udział kobiet i mężczyzn na poszczególnych poziomach stanowisk

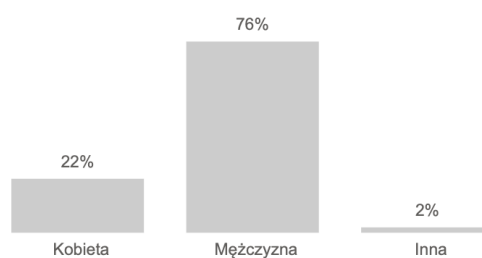
Kobieta Mężczyzna



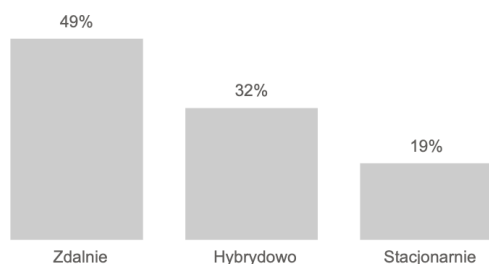
Bezrobotni w specjalizacji według płci



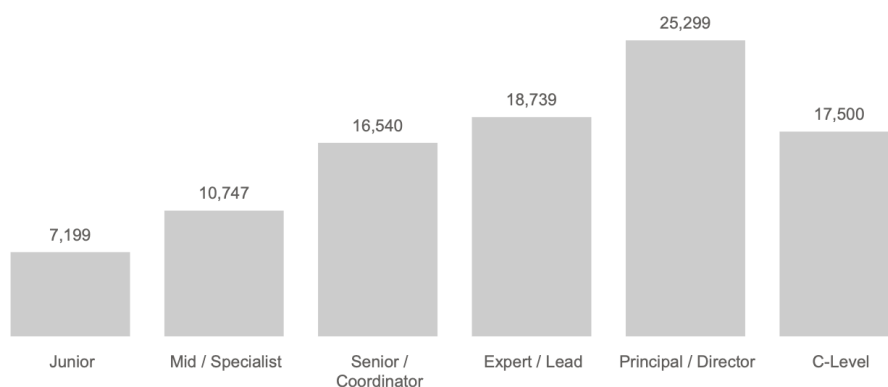
Pracujący w specjalizacji według płci



Przeważający tryb wykonywania pracy



Przeciętne wynagrodzenie w zależności od poziomu stanowiska*



Średnia
luka
płacowa

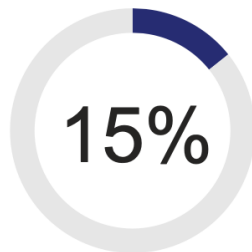
15%

* wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy

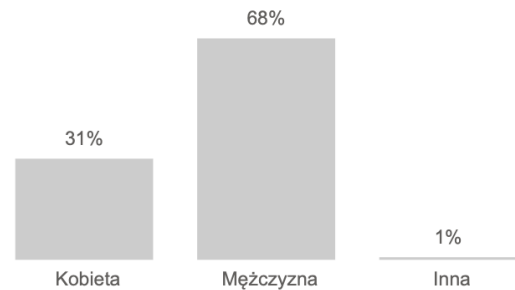
Specjalizacja: Art

Liczba ankietowanych: 254

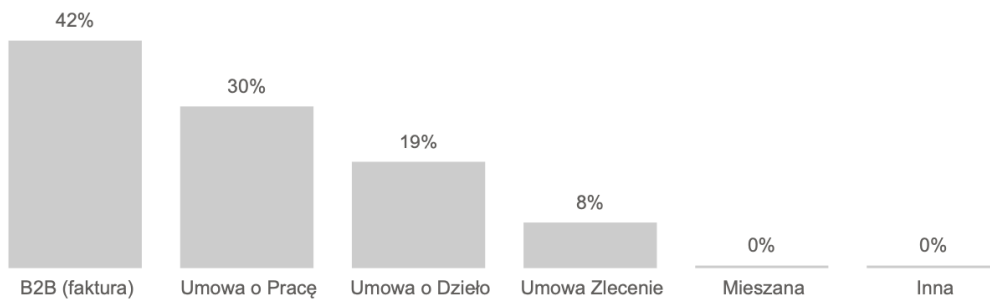
Odsetek bezrobotnych na specjalizacji Art



Ankietowani w specjalizacji Art według płci

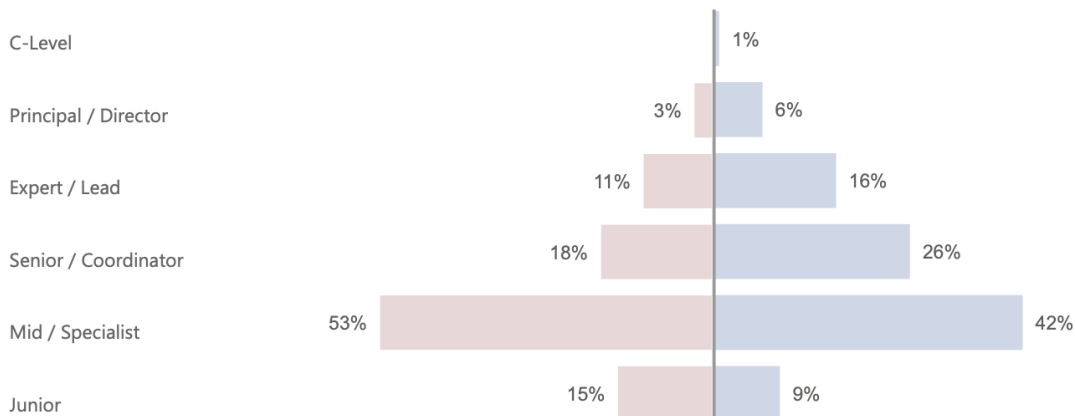


Najczęściej wybierane umowy na specjalizacji Art



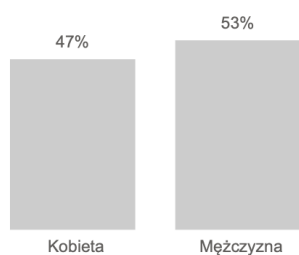
Udział kobiet i mężczyzn na poszczególnych poziomach stanowisk na specjalizacji Art

● Kobieta ● Mężczyzna

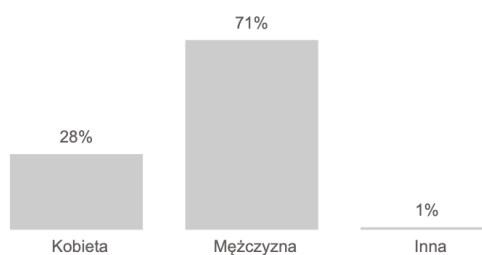


* porównanie liczebności według płci i poziomu stanowiska opiera się na małej próbie, proszę traktować je z ostrożnością.

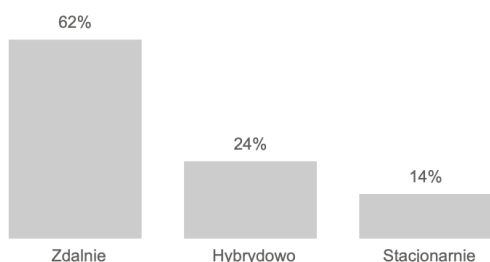
Bezrobotni w specjalizacji Art według płci



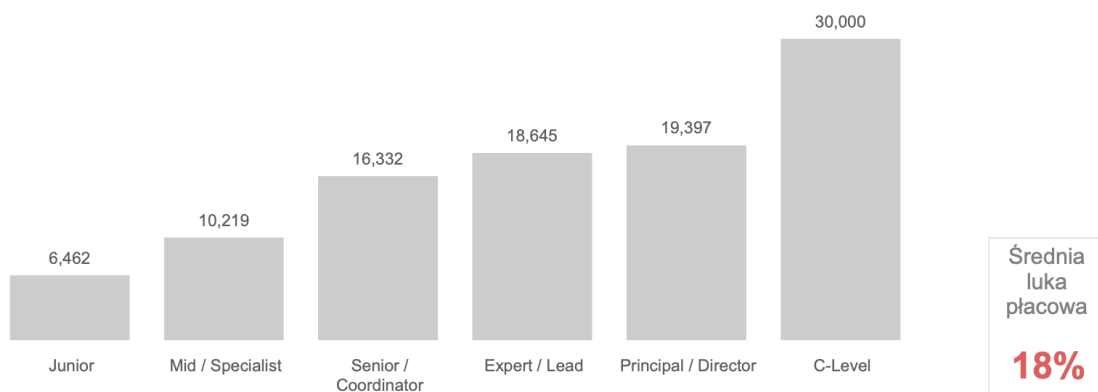
Pracujący w specjalizacji Art według płci



Przeważający tryb wykonywania pracy na specjalizacji Art



Przeciętne wynagrodzenie w zależności od poziomu stanowiska*



* wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy

Według danych z tegorocznych ankiet Art jawi się jako dyscyplina silnie dotknięta bezrobociem (15%, z czego 47% to kobiety). W stosunku do zeszłego roku, deklarowany udział kobiet w tej specjalizacji spadł z 42% do 28%, w związku z czym luka płacowa zmniejszyła się z 27% do 18% (wciąż pozostając powyżej średniej).

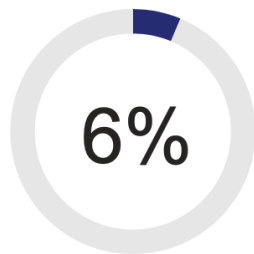
Trudno powiedzieć, na ile odpowiada to realiom pracy artystek/ów w całej branży.

Zebrane dane sugerują, że zarobki w specjalizacji Tech Art (mediana 14 tys. zł) są wyższe od zarobków w reszcie Artuu (mediana 12,7 tys. zł) jednak z racji na małą próbkę tech artystów (24 ankiety) trudno wyciągać z danych istotne wnioski.

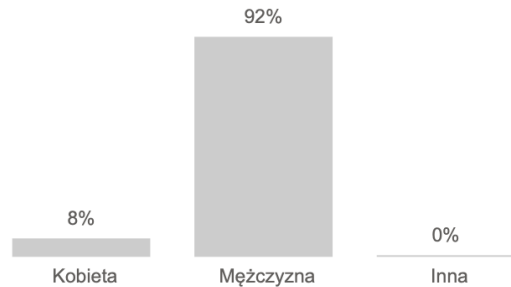
Specjalizacja: Code

Liczba ankietowanych: 208

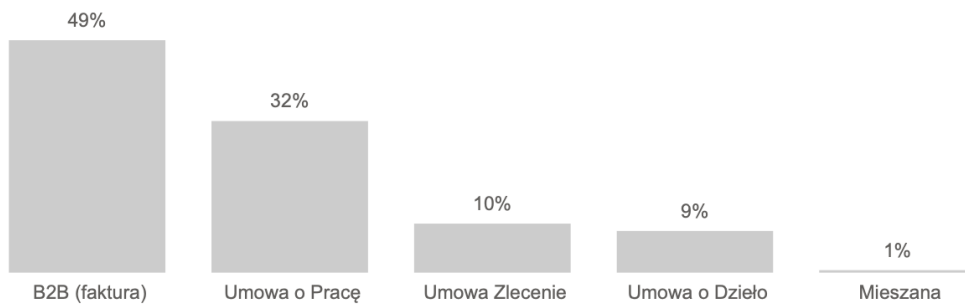
Odsetek bezrobotnych na specjalizacji Code



Ankietowani w specjalizacji Code według płci

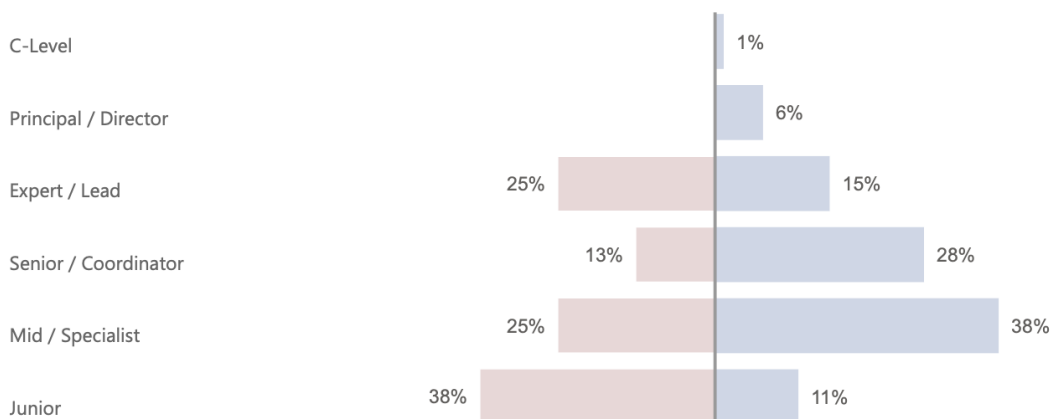


Najczęściej wybierane umowy na specjalizacji Code



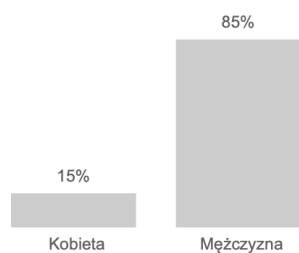
Udział kobiet i mężczyzn na poszczególnych poziomach stanowisk na specjalizacji Code

● Kobieta ● Mężczyzna

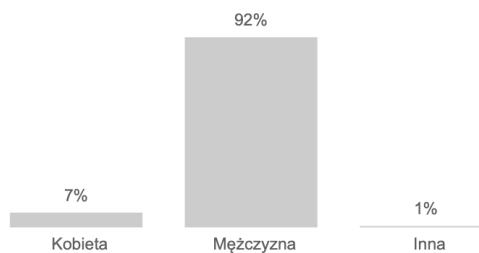


* porównanie liczebności według płci i poziomu stanowiska opiera się na małej próbie, proszę traktować je z ostrożnością.

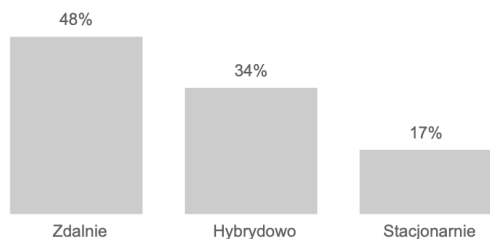
Bezrobotni w specjalizacji Code według płci



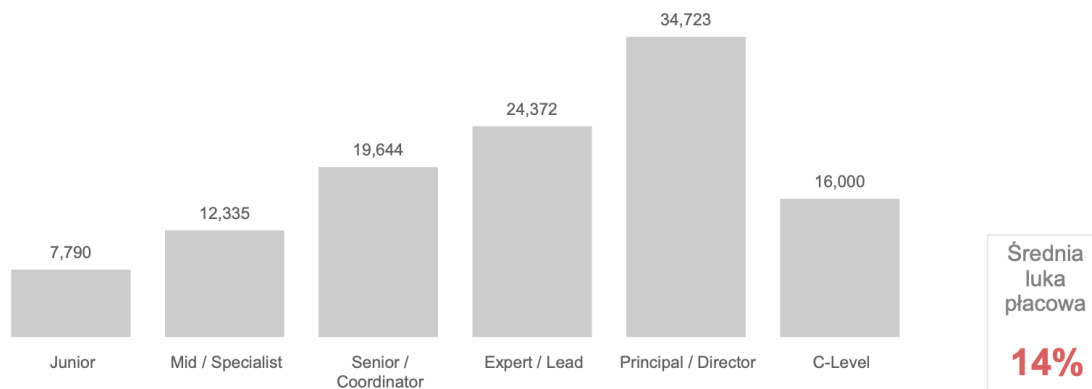
Pracujący w specjalizacji Code według płci



Przeważający tryb wykonywania pracy na specjalizacji Code



Przeciętne wynagrodzenie w zależności od poziomu stanowiska*



* wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy

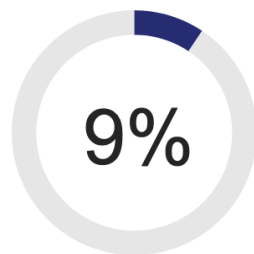
Według danych z tegorocznych ankiet Code jawi się jako dyscyplina najbardziej zmaskulinizowana (92% mężczyzn), silnie preferująca B2B (49%) i w mniejszym stopniu dotknięta bezrobociem (6%).

Trudno powiedzieć, na ile odpowiada to realiom pracy w programistek/ów w całej branży.

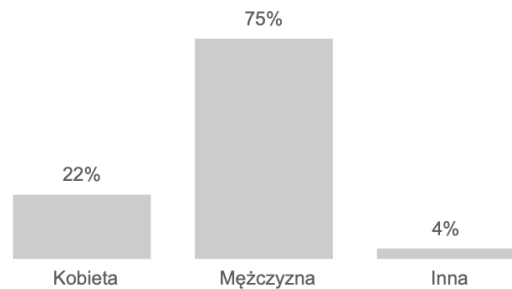
Specjalizacja: Design

Liczba ankietowanych: 170

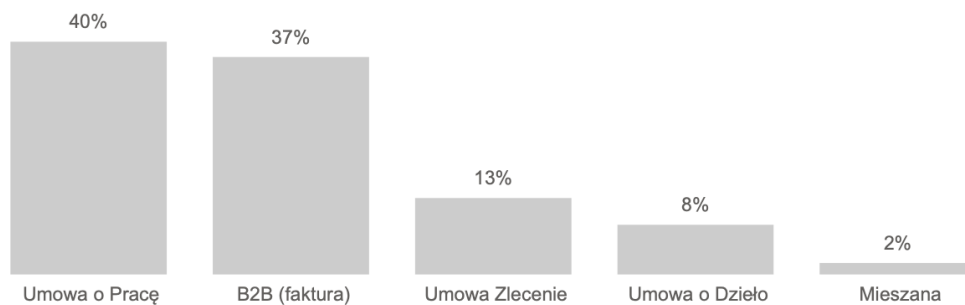
Odsetek bezrobotnych na specjalizacji Design



Ankietowani w specjalizacji Design według płci

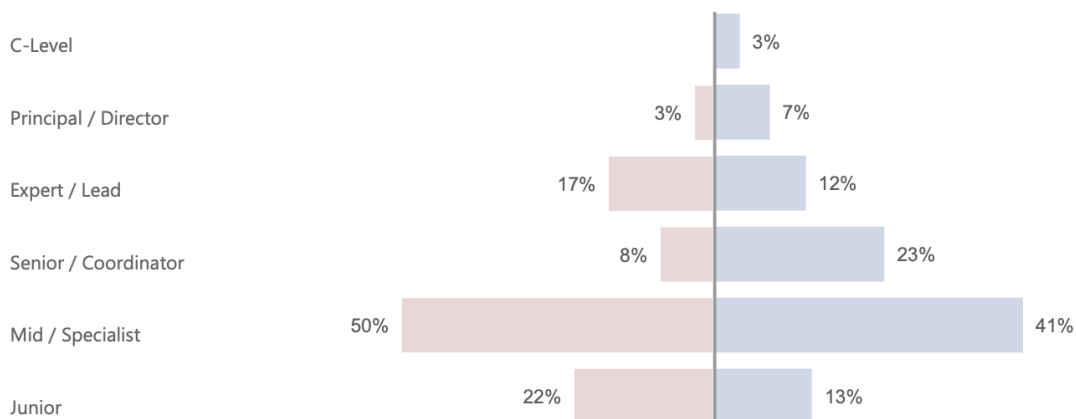


Najczęściej wybierane umowy na specjalizacji Design



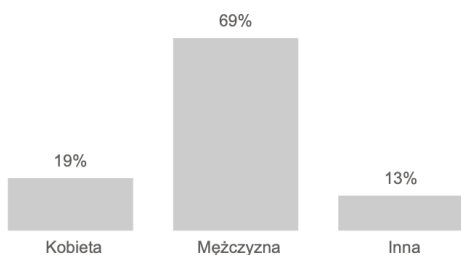
Udział kobiet i mężczyzn na poszczególnych poziomach stanowisk na specjalizacji Design

● Kobieta ● Mężczyzna

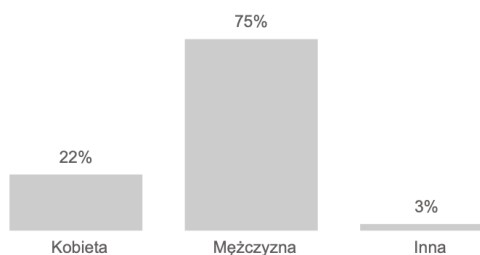


* porównanie liczebności według płci i poziomu stanowiska opiera się na małej próbie, proszę traktować je z ostrożnością.

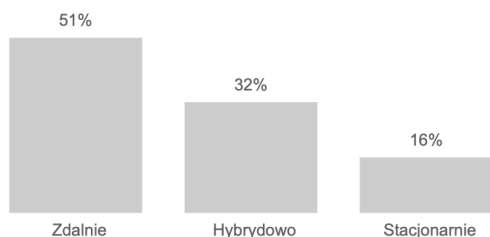
Bezrobotni w specjalizacji Design według płci



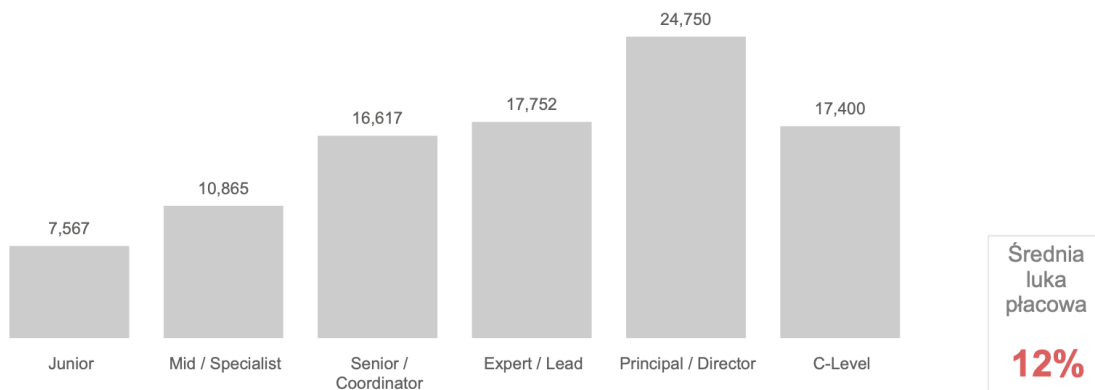
Pracujący w specjalizacji Design według płci



Przeważający tryb wykonywania pracy na specjalizacji Design



Przeciętne wynagrodzenie w zależności od poziomu stanowiska*



* wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy

Według danych z tegorocznych ankiet Design zmaskulinizowana (75% mężczyzn) ale jednocześnie z relatywnie luką płacową poniżej średniej (12%).

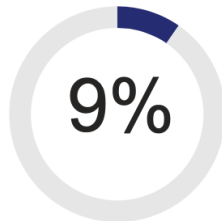
Trudno powiedzieć, na ile odpowiada to realiom pracy projektantek/ów w całej branży.

Zebrane dane nie wykazują istotnych różnic w zarobkach designerów/ek systemowych i level designerów (86% populacji) a narracyjnych i pisarzy (14% populacji).

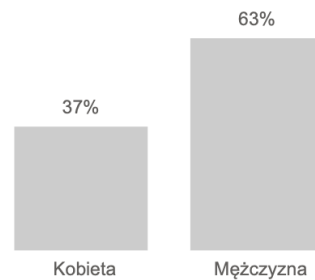
Specjalizacja: Production

Liczba ankietowanych: 57

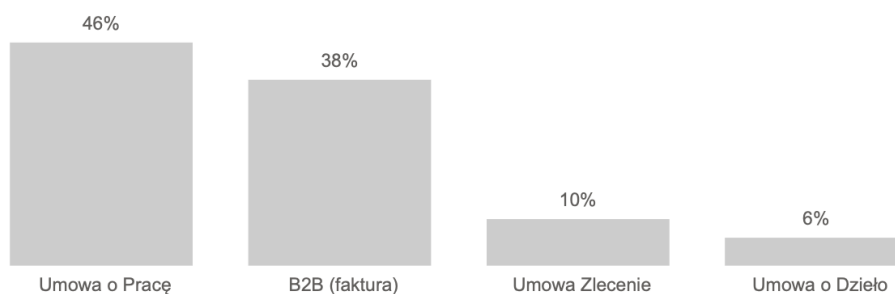
Odsetek bezrobotnych na specjalizacji Production



Ankietowani w specjalizacji Production według płci

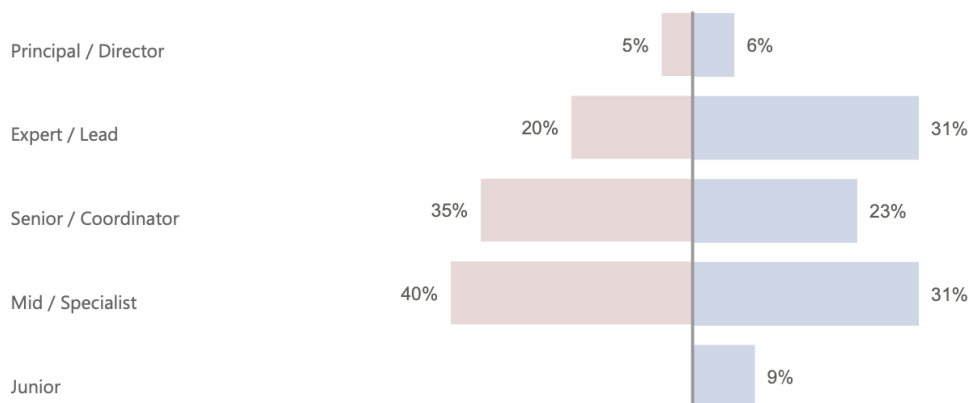


Najczęściej wybierane umowy na specjalizacji Production



Udział kobiet i mężczyzn na poszczególnych poziomach stanowisk na specjalizacji Production

● Kobieta ● Mężczyzna

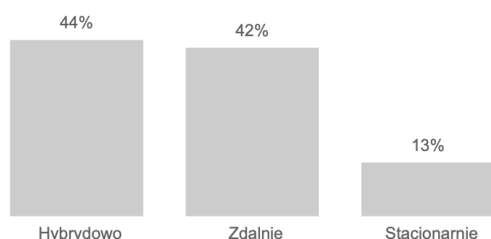


* porównanie liczebności według płci i poziomu stanowiska opiera się na małej próbie, proszę traktować je z ostrożnością.

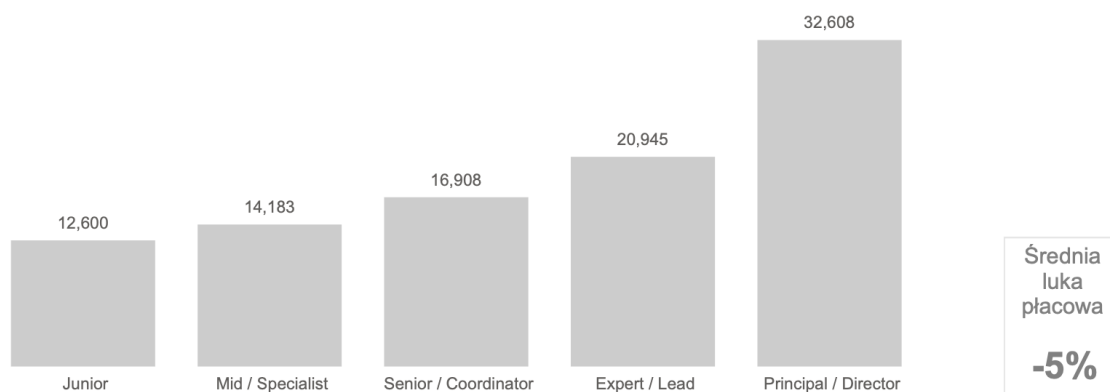
Bezrobotni w specjalizacji Production według płci Pracujący w specjalizacji Production według płci



Przeważający tryb wykonywania pracy na specjalizacji Production



Przeciętne wynagrodzenie w zależności od poziomu stanowiska*



* wartości na wykresie = całkowity koszt pracodawcy

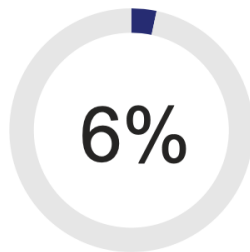
Według danych z tegorocznych ankiet Produkcja jawi się jako dyscyplina silnie, jak na gamedev, sfeminizowana (38% kobiet) i preferująca współpracę hybrydową (44%). Zebrane w tym roku dane sugerują, że jest to jedyna specjalizacja, w której kobiety zarabiają średnio więcej niż mężczyźni – choć może to być spowodowane relatywnie niewielką liczebnością próbek.

Trudno powiedzieć, na ile odpowiada to realiom pracy w producentek/ów w całej branży.

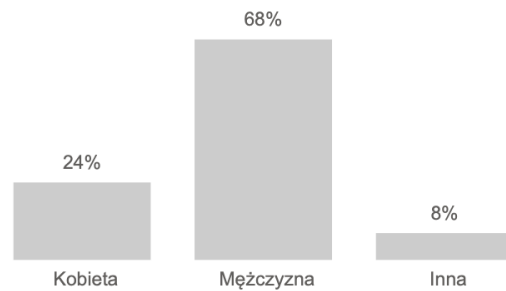
Specjalizacja: QA

Liczba ankietowanych: 109

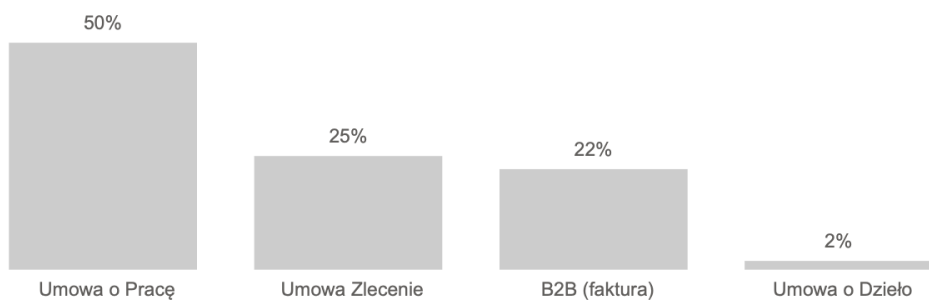
Odsetek bezrobotnych na specjalizacji QA



Ankietowani w specjalizacji QA według płci

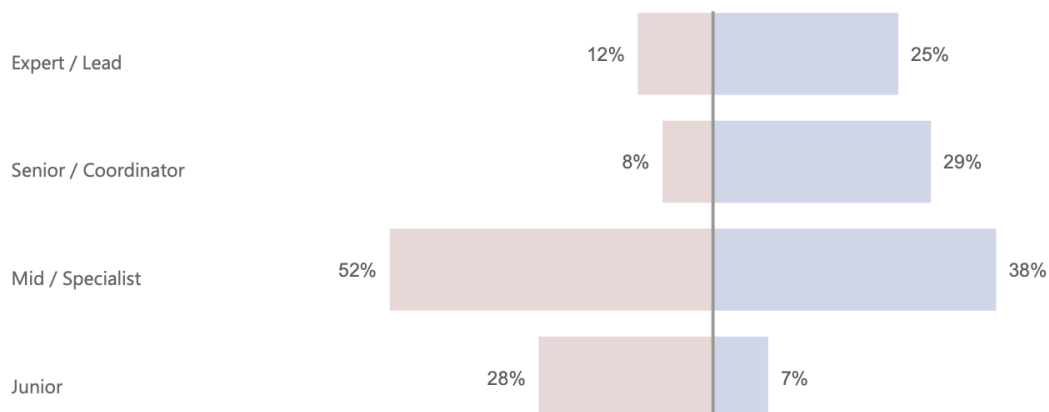


Najczęściej wybierane umowy na specjalizacji QA



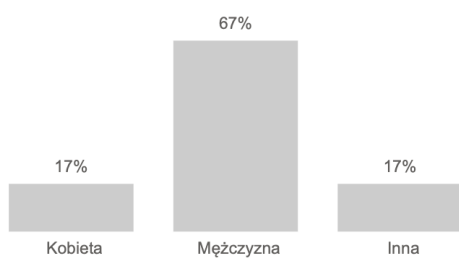
Udział kobiet i mężczyzn na poszczególnych poziomach stanowisk na specjalizacji QA

● Kobieta ● Mężczyzna

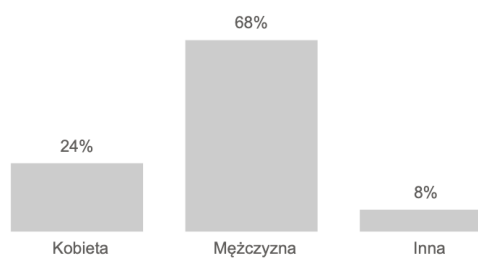


* porównanie liczebności według płci i poziomu stanowiska opiera się na małej próbie, proszę traktować je z ostrożnością.

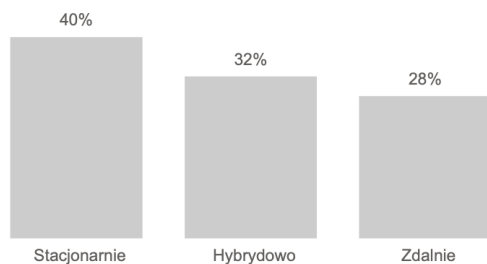
Bezrobotni w specjalizacji QA według płci



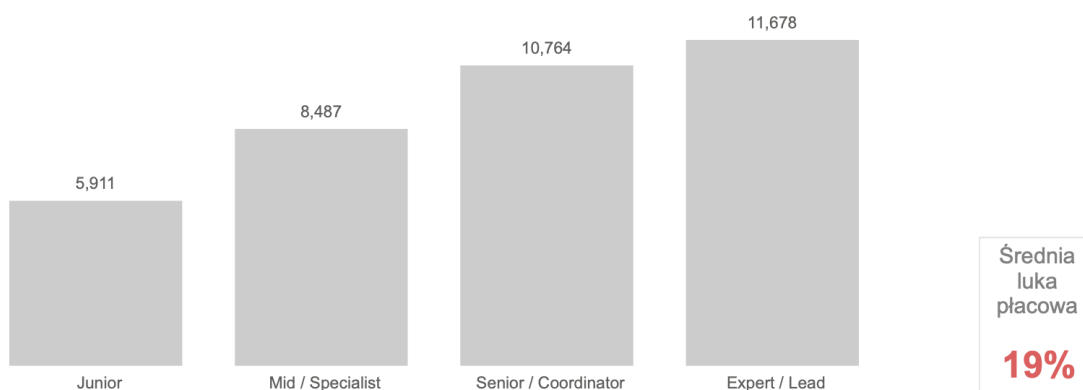
Pracujący w specjalizacji QA według płci



Przeważający tryb wykonywania pracy na specjalizacji QA



Przeciętne wynagrodzenie w zależności od poziomu stanowiska*



Według danych z tegorocznych ankiet QA jawi się jako dyscyplina silnie preferująca Umowę o Pracę (50%), choć udział UoP zmniejszył się o 11% w porównaniu do zeszłego roku. Jest to specjalizacja najsilniej preferująca pracę stacjonarną i hybrydową (tylko 28% zdalnie) i z relatywnie wysoką luką płacową (19%).

Trudno powiedzieć, na ile odpowiada to realiom pracy w QA w całej branży.

Dodatek: wypowiedzi jakościowe

Ankieta dawała możliwość dodania własnego komentarza. Poniżej prezentujemy zebrane odpowiedzi, w nieobrobionej formie.

Komentarze o stanie branży

- Bańka jest ewidentnie w trakcie pękania, wreszcie kończy się epoka klonów.
- Będzie dużo gorzej w przeciągu najbliższych 5 lat, AI pogorszy sytuację pracowników, ale to problem nie tylko gamedevu ;).
- Branża ma więcej kadr niż potrzebuje, po prostu są rozsiani po projektach, które nie powinny być realizowane. Zwolnienia to zrzucanie przerostów, konsekwencja a nie kryzys.
- Byłam na wielu rozmowach, nikt nie zgadza się na 4 dni pracy gdy pytam, prawie nikt nie oferuje UOP (nie tam gdzie akurat znalazłam pracę) mimo że umiem ciągle więcej i wszyscy mnie chwala to ciągle muszę udowadniać że jestem midem, chciałabym mieć moc L4, chciałabym móc nie udowadniać ciągle nic nikomu i nie bać się że mnie wywala
- Cieszę się, że mam pracę w tak trudnym okresie i wreszcie mam pracę w firmie która ma wydane prawie 20 gier więc nie czuję że za chwilę moje miejsce pracy pójdzie z torbami. Moje dwie poprzednie firmy nie istnieją już a projekty, chociaż wydane, stały się abandonware i przykro się na to patrzy. Dzięki za robienie tej ankiety co roku, uważam, że to bardzo ważne żebyśmy zbierali takie dane.
- Ciężko powiedzieć jak będzie ale jeżeli pewne firmy nie zmienią podejścia do pracowników tj. nie przestaną ich traktować jak cyferki w tabelce to skończą marnie bo na chwile obecną wiem że mimo beznadziejnej sytuacji w branży kolejne osoby wolą odejść i żyć z oszczędności by złapać inną pracę niż pracować w danej firmie. Beznadziejne zarządzanie jest coraz to powszechniejsze już nie wspominając o wybujałym ego prezesów oraz producentów którzy mają zdecydowanie mniejsze doświadczenie w branży niż większość pracowników w firmie a zachowują się jakby to byli nie wiadomo jakimi specjalistami, a tak naprawdę są miernymi producentami którzy nie potrafią prowadzić projektów. Kolejną bolączką są beznadziejne pomysły z dupy które są „przegadywane” na „spotkaniach” które natomiast zabierają czas rzeczywistej pracy. Chaos w jakim pracują aktualnie firmy jest straszny i za jakiś czas może być tak że tym firmom zostaną tylko studenci bo nikt szanujący się nie będzie chciał przyjść, a osoby z wieloletnim stażem będą wołały się przebranżowić niż pracować w takiej atmosferze nagonki i szczucia oraz kółka wzajemnej adoracji. Na prawdę mógłbym napisać sporo na temat tego jak chujowo (jak się zrobiło po beznadziejnych decyzjach bo wcześniej było ok) jest w niektórych firmach ale szkoda sobie strzępić ryja. Prawda jest taka że jest to małe środowisko i większość się zna a jak nie zna to wiadomości rozchodzą się drogą pantoflową i jeden drugiego ostrzega przed daną firmą. Mam nadzieje że to januszowanie jakie aktualnie ma miejsce w niektórych firmach się skończy a jak nie to wywalą się na ten głupi ryj a fajne osoby znajdą gdzieś indziej prace gdzie są naprawdę doceniane za swoje umiejętności a nie gnębione za to że mają inne zdanie.
- Czas pokaże, od 3 lat jest coraz słabiej ale chyba się wszystko powoli odbija od dna. Mobile bardzo mocno wchodzi obecnie, trochę mam flashbacki z początku pracy bo 11 lat temu był złoty okres dla mobilek, a potem to się odwróciło

- Dalej nie ma pewności jak wpłynie rozwój AI na programistów. Czy zostaną Seniorzy a mid i junior zamienią się w prompter programistów? Generalnie dobrze poszerzać horyzonty by móc pracować w różnych obszarach w gamedev.
- Firma zamroziła podwyżki na czas nieokreślony. Brakuje mi trochę w ankiecie pola na ostatnią podwyżkę i ogólne zadowolenie z płacy
- Firmy outsourcingowe QA w Polsce to dramat, jesteśmy dymani
- Gamedev przechodzi przez fluktuacje które mam wrażenie nie są za bardzo pozytywne. zmienne potrzeby dot QA sprawiają że niektórzy testerzy dostają pracę na msc by stracić ją w kolejnym. Mimo że w moim otoczeniu staram się dbać o ludzi i widzę że inni w moim otoczeniu też o nich dbają nie obce są mi historie o tym jak ktoś zmienił projekt szukając lepszych prospektów tylko po to by po paru miesiącach projekt upadł lub się skończył a ktoś tą pracę stracił.
- Gamedev zmierza w złą stronę, chciałbym wrócić do poprzedniej firmy i stanowiska (przede wszystkim pieniędzy) lecz niestety już nie istnieje
- Globalny brak zrozumienia przez firmy że muszą zatrudniać Juniorów żeby branża mogła się poprawnie rozwijać, że bycie Juniorem nie oznacza braku zdolności tylko brak doświadczenia. Że w branży gier bardzo szybko można wejść na wystarczający poziom doświadczenia i praktycznie płaci się Midowi za bycie Juniorem po tylko kilku miesiącach i później Seniorowi jak Midowi. Pewnie rozumiecie o co mi chodzi. No i że wymóg języka angielskiego w wielu pracach jest niezrozumiały jeżeli nie daje się stawek zagranicznych bo jeżeli mogę pracować po angielsku w Polsce to czemu nie lepiej pracować za granicą za większą stawkę nawet zdalnie. Nie mówiąc o fakcie że nie ma powodu dla wielu firm żeby angielski był w ogóle potrzebny, chociaż też mam wrażenie że ludzie tworzący zgłoszenia mogą nie rozumieć że tworząc je w pełni po angielsku lub dając w wymaganiach B2 itd. odstrasza ludzi a tak naprawdę chodzi tylko o czytanie dokumentacji, szczerze nie wiem.
- Gorzej być nie może
- <https://knowyourmeme.com/memes/hey-friend-listen-its-gonna-get-way-worse>
- I can see there's a better situation on the market than it was in late 2023/early 2024 for sure. But it's hard to tell if the situation will pick up.
- It will definitely get worse thanks to AI advancements and extremely high competition. Only the best creators will survive and those who adapt early.
- jebać ai
- Jeśli korporacje nie odpuszczą, (nad)używanie SI wymiecie specjalistów do innych branż, zostaną żółtodzioby „poprawiające” po maszynie.
- Jest absolutny regres jeśli chodzi o pracę zdalną. Nagle każdy zapomniał o ponad dwóch latach pandemii kiedy okazało się że da się pracować zdalnie i wydajność na tym nie cierpi. Nagle większość firm wymaga pracy z biura BO TAK bo nie ma innego uzasadnienia. Poza tym panowie prezesi dalej podejmują złe decyzje biznesowe i kiedy przychodzą konsekwencje to ponoszą je szeregowi pracownicy i to oni są zwalniani a nie Ci którzy te złe decyzje podejmowali.
- Jest ciężko i dołująco, myślę o przebranżowieniu, ale to też nie jest takie "hop siup" bo by złapać pracę z wyższe stawki i mieć czas wtedy na naukę to trzeba mieć doświadczenie, a bez doświadczenia łapie się wszystko co popadnie i wtedy nie ma się czasu, za to klepie się najniższą krajową. Mimo tego że mam większe doświadczenie większe szanse na zatrudnienie mają studenci za niższe stawki, brak higieny pracy i to że pamiętają wszystkie liżniete programy na studiach :/
- Jest ciężko. Jedziemy dalej

- jest dobrze tylko trzeba zapierdalać
- Jest tragicznie. Nawet jeśli będzie gorzej, to nie ma to już większego znaczenia. Można tylko liczyć, że będzie lepiej.
- Kiedy zaczynałem pracę jakieś 20 lat temu jedna osoba musiała umieć jak najwięcej, obecnie kompetencje uległy rozwodnieniu co wcale mnie nie dziwi bo ilość choćby softu jest ogromna, jednak jeśli jedna osoba specjalizuje się tylko w tworzeniu materiałów i niczego innego to niestety ale mamy prostą odpowiedź na kryzys w branży. To moje zdanie niekoniecznie celne jednak tak to widzę.
- Liczyłem, że ten rok przyniesie większą poprawę, a nadal slychac o kolejnych zwolnieniach.
- W złym czasie zdecydowałem się na te branże, ale marzyłem o niej praktycznie od pierwszego zagrania na Commodore 64 które dostałem na komunie w 92"
- Ludzie lubią powtarzać, że kryzys w naszej branży trwa, że się skończy w 2026 roku. Nie wierzę w to. Moim zdaniem kryzys już się skończył, a to w czym obecnie żyjemy, to po prostu nowa rzeczywistość game devu. Wielkie studia będą powoli wyprzedawać swoje IP oraz znacznie redukować etaty. Małe firmy będą się zamykać, a największy potencjał mają obecnie średnie firmy Indie, które oferują nowe pomysły, oraz są mniej zależne od inwestorów. Coraz mniej firm będzie wychodziło na giełdę, że względu na ryzyko przejęcia oraz zależność od inwestorów w większym stopniu. Game dev nie przechodzi obecnie ewolucji, a regres. Ten regres jest brutalny, ale też zdrowy. Wyprodukowaliśmy za dużo Juniorów, a za mało ekspertów. Nadmuchane budżety zarówno produkcji jak i pracowników, stworzyły nierealne oczekiwania zarówno wobec jakości produktu, czasu wykonania oraz ogólnie, względem całej branży.
- Mam nadzieję, że będzie lepiej. W obecnej pracy kończy się projekt i mam perspektywę utraty pracy (ja i cały mój 40 osobowy zespół)
- Miałem styczność przetrzeć się o firmę, która robiła gry dla Playwaya, nie było to najprzyjemniejsze doświadczenie. Koledzy z branży, którzy pracowali w różnych studiach też mieli mieszane odczucia wobec pracy w gamedevie. To skłoniło mnie do przemyśleń, że raczej nie warto pchać się w gamedev za taką cenę stresu, niestabilności, oraz co najważniejsze średnie zarobki, teraz bardziej skłaniam się ku rozwiązaniom biznesowym.
- Moim zdaniem część dużych studiów z bardzo rozbudowanymi strukturami mogą mieć spory problem. Mniejsze studia z doświadczonym teamem tworzące gry mniejszym kosztem mogą zyskiwać na aktualnej sytuacji.
- Moje doświadczenie odnosi się głównie do pracy outsourcingowej w której masowych zwolnień nie widać aż tak jak wewnątrz. A mogą być to ogromne liczby pracowników gdy duży klient zamyka się i zamyka na raz kilka do kilkunastu projektów.
- Może warto coś wspomnieć o tym czy ktoś musiał pracować w innej branży przez brak zatrudnień w gamedevie
- Możliwe, że wszystko co było kiedyś piękne musi czasami umrzeć aby na nowo się narodzić. Miejmy nadzieję, ale powiadają, że nadzieja matką głupich.
- myślę że będzie podobnie na rynku bo gier robi się tyle samo lub więcej niż do tej pory
- Myśle że do końca tego roku będzie źle, a od przyszłego branża może zacząć się nieco odbijać.
- Myślę, że aktualne trendy jeszcze się utrzymają przez długi czas
- Myślę, że dołek już za nami i powoli się będzie poprawiać ;)
- Myślę, że gorzej być nie może i raczej wyjdziemy z kryzysu prędzej czy później. Zakładałbym, że obecne sukcesy na rynku AA (Clair Obscur, South of Midnight) sprawią,

że będziemy zmierzać raczej w tym kierunku, a tylko nieliczne studia AAA będą trzymać kilkusetosobowe teamy.

- Nie było na to miejsca w ankiecie, więc dodam, że mój obecny pracodawca nie wypłaca pensji na czas. Raz zdarzyło się, że pensja nie była wypłacana przez 3 miesiące. W tej chwili trwa podobna sytuacja i wszyscy pracownicy nie otrzymali jeszcze pensji za co najmniej 3 miesiące.
- Nie można podać w ankiecie ille miesięcy się pracuje u pracodawcy, trzeba w latach. Obecnie firmy padają jak kaczki.
- Nie płacą mi od 2 miesięcy w ogóle, a od roku nie dostałem wypłaty na czas:(
- Nie planuję kontynuowania pracy w branży.
- nie wspominając już o wszystkich fikołkach dziejących się na rekrutacjach, bezpłatnych art testach, procesach ciągnących się 4 miesiące, by na końcu się rozejść
- Niestety branża przechodzi ciężkie czasy i na razie nic nie wskazuje, żeby sytuacja miała się w najbliższym czasie poprawić.
- No cóż banką pękła, część osób musi się wykurszyć z branży bo jest za dużo chętnych jak na tyle miejsc pracy. Jestem jedna z tych osób. Nie zamierzam wracać.
- Obecnej pracy szukałem 8 miesięcy. Tyle też czasu spędziłem na bezrobociu. Dopiero cały kwiecień przepracowałem właśnie tu gdzie jestem. 6 lat doświadczenia jako tester, przy między innymi takich projektach jak Cyberpunk czy SGWC, znajomość trzech silników i zdolność programowania w kierunku automatyzacji, dalej przynosiły tylko odmowy nie tylko z polskich gigantów gamedevu ale i mniejszych firm. Nie mówiąc już o jakichkolwiek perspektywach przejścia do poważnego IT. Czynnikiem, które mogły wpłynąć na obecną sytuację jest więcej niż tylko covid, na który wszyscy zrzucają winę. Najgorsze jest to, że poniżej managementu obrywa się wszystkim po równo, niezależnie od stażu i umiejętności. Współczuję wszystkim, którzy dopiero zaczynają swoją przygodę w branży.
- Odkąd zacząłem pracę jako designer, prawie dekadę temu, nie widziałem jeszcze tak złej sytuacji w gamedevie, jaka ma miejsce teraz. Nie ma tygodnia, żeby któryś znajomy nie został zwolniony (sam zostałem zwolniony z firmy, w której dorabiałem jako freelancer). Ogłoszeń w designie jest jak na lekarstwo. W tych nielicznych można zauważyć spadek oferowanych wynagrodzeń i odejście od pracy zdalnej. Sytuacja pogarszała się przez kilka ostatnich lat i póki co ze swojej perspektywy nie widzę poprawy i jest tylko gorzej. To wszystko, w połączeniu z rewolucją, jaką przyniosą narzędzia wspomagane AI, nie pozwala zachować optymizmu.
- Ogólnie, w branży będzie lepiej od strony i jakości gier i jakości pracy, ale nie dla wszystkich i nie po równo. I będzie nas mniej pracujących przy produkcji gier (czy szerzej rozrywki), przynajmniej pracujących w rozumieniu możliwości wyłącznego utrzymania się z tej branży. Przyszli juniorzy będą potrzebowali umiejętności obecnych twórców z 2-3 latami doświadczenia, żeby dostać się do branży. Nie tylko z powodu AI, ale przede wszystkim ze zmieniającego się profilu produktów i ich cyklu życia - a co za tym idzie, budżetów. Obecne budżety AAA są nie do utrzymania, nie ma zwyczajnie na rynku zbyt wielu inwestorów chętnych do wtopienia kilkuset milionów \$\$\$ z obietnicą produktu na „może za 5 lat, i bez gwarancji sukcesu”. Zarówno publiszerzy, jak i platform holderzy przestawiają się na tytuły AA i mniejsze, mając dosłownie kilka flagowców AAA w katalogu. To z resztą już się dzieje. Gracze też wolą mniejsze, ale lepiej dopicowane projekty - a dużo łatwiej jest dopicować, i utrzymywać, relatywnie mniejszą skalę projektu niż „open world RPG z komponentem live service na 100h rozgrywki”. Tylko to zacznie, siłą rzeczy, ciąć wielkości teamów. 30-50 osób pracujących na ekwiwalencie obecnego

budżetu amerykańskiego AA będzie za niedługo uważane za duży team i drogi projekt. Standardem będą kilkunastoosobowe, dla gier na 20h, produkowanych w 2-3 lata. Samo AI się dobrze w ten trend wpisuje, bo pozwala zautomatyzować sporą część drobnych ale upierdliwych tasków, a zakres tego co AI potrafi się cały czas zwiększa. AI w rękach seniora jest naprawdę sporym game changerem. To jest rewolucja w produkcji na miarę powstania i spopularyzowania Unity czy Unreala, i ich assetowych ekosystemów i sklepów. Z podobnych z resztą powodów - oszczędność czasu aka budżetu.

- Ostatnie pytanie ma potencjał na rozszerzenie, by zbadać jakie są nastroje pracowników w stosunku do kierunku w jakim zmierza firma czy też projekt nad którym konkretnie aktualnie pracują oraz jaka jest ich świadomość dotycząca planów firmy w stosunku do nich samych i czy ma to wpływ na ich nastawienie do firmy i np. Jak przekłada się to na plany zmiany pracy oraz jak częste są sytuacje, gdy pracownicy aktywnie szukają nowych inicjatyw w trakcie pracy nas czymś lub mimo wszystko zostają przy swoim projekcie do końca.
- Patrząc na światowy stan segmentu AAA i statystyki odnośnie aktywnych graczy w tytułach AAA w porównaniu do gier AA/studiów niezależnych, ilość zamykanych studiów tego segmentu, pomimo wydania gier odnoszących sukces i uznanie graczy, sprawia, że są myśli typu "jutro to może dotknąć mnie". Ciężko z taką myślą na zadowolenie z pracy i planowanie dalekorozejowe.
- Płaca minimalna wzrasta, ale stawki wynagrodzenia nieznacznie. Są duże dysproporcje. Wiem od znajomych że ludzie bez doświadczenia mają wielki problem z wejściem do branży bo wszędzie są potrzebni ludzie już z dużą wiedzą.
- Praca zdalna była wywalczona. Generalnie firma próbuje zmusić ludzi do powrotu do biura. Część osób, która nie chciała wrócić, została zwolniona/zwolniła się. Jeśli będą ponowne naciski i wszystkim zabiorą pracę zdalną, to ja też stracę zatrudnienie.
- Pracuję na stawce godzinowej, moje zarobki wahają się o ponad tysiąc złotych między najlepszym, a najgorszym miesiącem w roku.
- Prawdopodobnie porzucę szukanie pracy w gamedev ze względu na to ile wysiłku, nadgodzin i własnej nauki poświęciłem na pracę, która teraz nie pozwoli mi na więcej niż życie z miesiąca na miesiąc. Moja poprzednia pensja jest obecnie nieosiągalna, mimo inflacji, a nawet niższe stawki są obecnie odrzucane w studiach indie.
- Przez te 8 lat miałam okazję obserwować jak sytuacja tylko staje się dużo gorsza. Mój zespół został zredukowany z pięciu osób do dwóch, identyczny wygląda stan w całej firmie. Jest bardzo trudno znaleźć pracę w moim zawodzie, w dużym stopniu wpływa na to dostępność AI.
- Przez to, że dołączyłem do branży gier w momencie, kiedy zaczynał się kryzys nie mam żadnej wydanej gry po prawie 4 latach w branży przez co czuję, że nie jestem idealnym kandydatem dla innych firm, nawet pomimo mojego doświadczenia i portfolio. Mam wrażenie, że firmy chcą tylko ludzi, którzy mogą się pochwalić wydanymi gramami, a ludzie którzy są w branży relatywnie krótko często takich projektów nie mają często przez kryzys. Mam nadzieję, że coś się poprawi w gamedevie, ale już zaczynam myśleć o pracy w zupełnie innej branży, ze względu na mój niepokój związany z tym, co przyniesie kolejny dzień i czy dalej będzie dla mnie miejsce w branży.
- Raczej czarno widzę przyszłość jeśli chodzi o moje zatrudnienie, inwestorzy są już uczuleni przez to że dużo w Polsce jest scamów startupowych. Za dużo ludzi na wakaty, co skutkuje obniżaniem pensji. Dodatkowo przychodzi problem sztucznej inteligencji co będzie na pewno przez pazernych prezesów nadużywane i będzie owocować dalszym obniżeniem jakości gier oraz miejsc pracy.

- Śmiem twierdzić że branża się mocno zmieni. Ciągły przyrost nie służy gamedevowi. Będą mniejsze zespoły robiące mniejsze gry a inwestorzy stracą zainteresowanie/ i miejmy nadzieję że też kontrolę(i przestaną wywracać projekty). I tylko kilka gigantów przetrwa. Lub zatoczmy koło - tak jak kiedyś duże firmy miały internalowo małe zespoły które robiły nowe IP i zupełnie nowe gry pod banderą. Będzie dobrze.
- Spodziewam się coraz mniejszej stabilności zatrudnienia opartej głównie o umowy B2B (mimo znamion świadczenia pracy, spychanie ludzi na śmieciówki jest coraz powszechniejsze w tej branży); prowadząc rekrutacje widać przesyt kandydatów na stanowiska, branża powoli zmienia się z rynku pracownika na rynek pracodawcy. Z powodu dużego popytu na wiele stanowisk widełki płacowe ulegają zmniejszeniu, bo zawsze znajdzie się kandydat który je zaakceptuje. Widać bardzo duży kryzys w branży, szczególnie na Linked In, gdzie wielu specjalistów traci obecnie pracę i nie jest w stanie znaleźć kolejnej przez wiele miesięcy - najgorzej jest z pracą w firmach będących na giełdzie, które często tną koszty na koniec/początek roku zwalniając masowo całe zespoły.
- Stabilność zatrudnienia jest coraz gorsza. Pensje starczą na coraz mniej. Bonusy, mimo że przysługują, to firmy coraz częściej znajdują wymówki, żeby ich nie wypłacać, albo wypłacać je w szczątkowej ilości, np. 300 zł zamiast 3000 zł. Coraz częściej zdarzają się odmowy wykorzystania budżetów szkoleniowych na wybrane przez pracownika szkolenia. Wykreślane z regulaminu wynagradzania są wszelkie "stałe" bonusy jak np. premia sprzedażowa i są zastępowane zapisami o premiach uznaniowych, pozostawionych w całości do decyzji pracodawcy, czyli albo nie będzie ich nigdy, albo dostaną Ci, którzy i tak zarabiają najwięcej, a robią najmniej, czyli dyrektorzy i C-level.
- Uważam, że rynek stabilizuje się po boomerze co sprawia, że osoby „nadmiarowe” na które firma mogła sobie pozwolić (a teraz już nie) tracą pracę. Obstawiam, że eldorado już nie wróci i trzeba się przebranżawiać.
- W mobilkach stabilniej i mniej januszery
- Wg. mnie jeśli chcemy analizować kryzys w branży w naszym kraju przydałyby się dodatkowe pytania związane z zarządzaniem projektem. Ile razy podczas danego projektu nastąpiły pivoty, ile razy mimo feedbacku od specjalistów - leadowe/game dir/producenci/ceo wdrażali rozwiązania "doomed to fail", ignorowali realia rynku itd.
- Wydaje mi się, że wkrótce firmy będą złożone z samych seniorów i wyżej, a jeśli ktoś będzie chciał się wbić do branży, będzie musiał poświęcić życie prywatne w pełni, żeby to zrobić. sytuacja sprawi, że będziemy maszynami, które będą miały tylko produkować. Wydaje mi się też, że branża będzie wymagać skończenia świetnych studiów, na które nie każdego będzie stać (co już się dzieje), więc branża będzie dostępna tylko dla bogatszych, a nie tych zajaranych tworzeniem gier

Doświadczenia poszukiwania pracy

- 2 lata pracowałam jako grafik 2d, potem jako freelancer, 0 ofert stałego zatrudnienia (bo brak doświadczenia w firmie game dev, mimo tego że mam doświadczenie jako grafik, nikt nie bierze tego pod uwagę)
- Aktywnie poszukuję pracy od końca września. Obecnie jestem w pełni bezrobotny (zakończyłem studia). Niewiele zgłoszeń kończy się czymkolwiek innym niż negatywną odpowiedzią/brakiem odpowiedzi.
- Brak ofert dlatego muszę szukać poza gamedev.
- Chciałbym po prostu mieć pracę. Trochę zazdroścę ludziom, którzy ją mają
- Chciałbym zmienić stanowisko z programisty na producenta, ale w obu nie dostałem jeszcze żadnej odpowiedzi na wysłane CV przez ostatnie 3 miesiące
- ghosting / wykonanie zadania i dopiero wtedy ghosting / wykonanie zadania i przegrana na ostatnim etapie
- ghosting, ghosting po wykonaniu zadania, The UOP is a lie
- I've been searching for a junior programmer job for 2 years and only got employed for 2 months in the meantime.
- Jako osoba z mniejszym doświadczeniem (ponad 1 rok), które zostało zapauzowane nie z mojej winy, czuję, że rynek absolutnie nie wybacza niczego juniorom. Nie uważam, że zestaw moich umiejętności jest typowo "juniorski", a jednak jest ogromny problem z jakimkolwiek odzewem na około 150 wysłanych zgłoszeń. Jeśli coś poszło już dalej niż przesłanie CV, zazwyczaj kończy się przez znalezienie kandydata z większym doświadczeniem. Większość ogłoszeń zaczyna się od 3 lat wzwyż, często oscyluje około 5. Chciałbym nie wiem jak się starała, nie mogę wyczarować tych lat doświadczenia. W dodatku często w wymagach znajduje się "wydany tytuł komercyjny". Co po raz kolejny jest kompletnie poza moją kontrolą jako artysty - czy dany tytuł zostanie ostatecznie wydany, czy nie. Pomimo umiejętności, wielkich chęci pracy i systematycznie obniżanych oczekiwań, większość ogłoszeń pozostaje bez odzewu, ewentualnie z negatywnym. Darmowe zadania testowe są na porządku dziennym, a ich scope jest często zadziwiający, odnoszę wrażenie, że często nawet nie jest sprawdzane folio, a od razu podsyła się zadanie. Jednego razu dołączyłam do grupy rekrutacyjnej, jeśli się nie mylę, zadanie tam wykonywało prawie 100 osób. Dostałam też raz odpowiedź o treści: "Niestety nie mamy czasu na udzielenie feedbacku", podczas gdy na zadanie poświęcone zostało kilka dni. Można się zastanawiać, czy ktoś w ogóle te maile i folia sprawdza, albo czy ogłoszenia są prawdziwe. Zadziwiające jest to, że polski gamedev nie jest zupełnie zainteresowany szkoleniem młodszych pracowników, którzy w przyszłości staliby się wartościowymi seniorami.
- Jako Sound Designer szukam pracy na razie głównie spotykam się z informacją że na każde stanowisko jest ktoś bardziej doświadczony i bardziej pasujący do roli
- Jest... ciężko. Jako osoba aktywna w społeczeństwie gamedevowym i znająca podstawy swojej specjalizacji na poziom juniorski/entry level najczęściej spotykam się z brakiem odpowiedzi od rekruterów i odmową. Jestem świadom, że sama prezentacja danych umiejętności nie jest najwyższej jakości w jakiej mogłoby się to przedstawić, więc od miesięcy głównie zajmuję się szlifowaniem umiejętności, nauki nowych oraz pracowanie nad swoim portfolio jak i personą społeczno-medialną.
- Jestem na końcowym etapie rekrutacji w 3 studiach, negocjuję kontrakt

- Jestem po kilku rozmowach rekrutacyjnych. Głównie odrzucany na ostatnim etapie rozmowy technicznej. Liczba ofert jest drastycznie mniejsza niż 5 lat temu. Wtedy mogłem sobie wybierać mimo niższej pozycji
- Kilka razy dotarłem do finalnego etapu na mid stanowisko w indie studiach, z prywatnych źródeł dowiedziałem się, że chce zbyt dużą pensję i to jest finalnym powodem odmowy w pewnych studiach. Pensja, którą chciałem nie pozwoliła by mi nawet na oszczędności w moim miejscu zamieszkania.
- Mało ofert pracy dla początkujących lub zmieniających stanowisko.
- Mało ofert, zero odzewu
- Mam 3 letnie doświadczenie, a i tak nikt mnie nie chce zatrudnić. Mało jest ofert, a wszystkie są oblegane i pracę dostają tylko Ci, którzy mają większe doświadczenie za te same pieniądze, co ja.
- Mam poczucie, że jest dramatycznie ciężko, jakość pracy spada na pysk.
- Mam problem ze znalezieniem pracy przez wymaganą ode mnie maksymalne zaangażowanie w procesy firmy, na które to zaangażowanie nie mogę w tym momencie życia przystać.
- Mam wrażenie, że szukanie pracy w gamedevie stało się dwukrotnie trudniejsze. Ofert jest mniej, a nawet jeśli uda się coś znaleźć to jest ogromny problem z przedarciem się przez rekrutację, głównie przez liczbę aplikujących na te samo stanowisko. Tworzy to też sytuację, gdzie np. pytania rekrutacyjne są dużo trudniejsze w porównaniu do sytuacji sprzed dwóch lat. Również w związku z wysoką liczbą aplikujących na dane stanowisko spadają ich oczekiwania, bo jako twórcy gier godzimy się na kompromisy za pasję albo za mniejszą ilość pieniędzy, tworząc nieadekwatne środowisko pracy dla wszystkich.
- Myślę nad emigracją w związku z kryzysem branży w Polsce.
- Nie ma ogłoszeń dla ludzi z moim wykształceniem. Ludzie z mega doświadczeniem proszą się o pracę za grosze. No thanks, spadam z tego bagna
- Obecnie pracuję poza branżą, natomiast w branży biorę udział w dwóch procesach rekrutacji. Poza tym szukam w swojej specjalizacji, ale również w innej konkretnej a także przygotowuję się do przejścia do IT, jeśli wszystko inne zawiedzie. Takie czasy.
- Od ponad roku wysyłam CV, ofert jest mało, a część się powtarza, jest to bardzo frustrujące, moje bogate doświadczenie i umiejętności nic nie znaczą, bo na rynku jest za dużą konkurencja takich samych beztobotnych,
- Ogólnie stan branży sprawia, że tracę poczucie, że warto nadal inwestować w gamedev. Zarobki, a raczej obniżenie oczekiwań zdesperowanych już osób, będących przynajmniej dobrymi specjalistami sprawia, że wynagrodzenie przestaje być warte ilości wiedzy i umiejętności potrzebnych na danych stanowiskach
- Ogólny brak kontaktu czy to pozytywny czy negatywny, całościowo dwie odpowiedzi w tym jeden jako test 5 godz po którym również brak kontaktu.
- Pomimo ponad 5 lat doświadczenia zdobycie pracy wydaje się bardzo mało prawdopodobne. Rozważam opcję stworzenia swojej indie gry ze względu na unikalną sytuację i różne umiejętności oraz zasoby. Jeśli ta sytuacja będzie się przedłużać rozważam zmianę branży i tworzenie gier w ramach hobby.
- Portfolio pęka w szwach od dobrych projektów, jednak wszystkie stanowiska w mojej specjalizacji wydają się być poobsadzone.
- Poszukiwanie pracy jako producent poza gamedevem spotyka się z brakiem zrozumienia, czym zajmuje się producent. Nawet po opisanu kompetencji, zakresu obowiązków, spotykam się z odrzuceniem z powodu „braku zgody ze stanowiskiem”.

Drugi problem to poczucie bycia pomiędzy zbyt wysokimi kompetencjami na stanowiska juniorskie i zbyt niskimi kompetencjami na regulara"

- Poszukiwanie to ciężki czas. Zarobki niskie, wymagania wysokie
- Problemem, który nieco się poprawia jest stosunek ilości ofert pracy senior/lead do junior/mid. Ciężko jest nowym i mniej doświadczonym osobom wejść do branży.
- przez ok 2latam pracowałam na działalności, miałam trochę zleceń z gamedevu, ostatni rok musiałam iść do pracy niezwiązanej z gamedev, teraz zostałam z niej zwolniona. Szukam czegoś najchętniej w gamedev, ale nie tylko
- Przy szukaniu pracy jest bardzo duży ghosting, większość firm nie daje żadnych informacji zwrotnych
- Skończyłam studia z animacji i szukam pracy
- Specjalizuję się w 2D , mam 10 + doświadczenie, nie czuję się kompetetywny z młodym, nowym pokoleniem , mogę być obciążeniem dla firmy w średnim wieku.
- studia nie odpowiadają na zgłoszenie albo wysyłają generyczne wiadomości z odmowa
- Szukałam pracy w zawodzie, pracowałam jako grafik 3d. Po zwolnieniu mam problem ze znalezieniem kolejnej pracy, obecnie szukam wszędzie, nawet w marketach. Odzewu jednak nie ma praktycznie wcale
- Szukam pracy na pozycji designera, ale w międzyczasie szukam czegokolwiek, jako że trudno o oferty pracy w branży nie dla seniorów.
- Szukam pracy w całej Unii Europejskiej + UK, ale od 5 miesięcy nie udało mi się niczego znaleźć, mimo wcześniejszego doświadczenia w branży (senior). Z moich prywatnych statystyk wynika, że około połowa ogłoszeń odpowiada, połowa ghostuje. Około 10-15 procent zakwalifikowało mnie na dalsze etapy, w mniej niż 1 procentach przypadków przeszedłem aż do ostatniego etapu. Niestety nie dostałem jeszcze oferty.
- Szukanie pracy jest tragicznym doświadczeniem. Ghostujące firmy, niesłowne deklaracje współpracy, wąskie budżety przewidziane na stanowisko. Powoli się poddaję.
- Tendencja do wybierania pracowników on-site oraz drugi trend z preferowaniem większej ilości juniorów zamiast mid/seniora. Czyt: lipa
- Większość firm nie odpisuje na moje aplikacje
- Wysyłam CV do każdej możliwej firmy, 99% brak odzewu nawet automatycznego (NP: Wybraliśmy kogoś innego), Jedynie mogę pochwalić (...) którą odpisało a nawet omówiło co warto poprawić. Niestety to była jedyna firma która podeszła jak do człowieka...
- Zaczęłam poszukiwania pracy na podobnym stanowisku w branży jednak czas zweryfikował i obecnie szukam jakiegokolwiek pracy
- zmieniam branżę ponieważ czas oczekiwania na jakąkolwiek odpowiedź na temat rekrutacji to czasem nawet miesiące. w większości przypadków nie dostaję odpowiedzi w ogóle. na stanowiska w gamedevie aplikuję już czysto 'hobbystycznie' - wysyłam aplikacje i CV bez większych nadziei na jakąkolwiek odpowiedź. ofert odpowiadających mojemu doświadczeniu i oferujących korzystne dla mnie warunki jest niewiele, więc nie pokładam już nadziei w gamedevie, szukam poza i tam się staram rozwijać
- Zostałam zwolniona z firmy outsourcingowej na stanowisku QA, była to umowa zlecenie więc były to tylko 3 dni wypowiedzenia.