



SPIS TREŚCI

O NAS	x	BUDOWNICTWO	x
WSTĘP	x	ENERGETYKA	x
WYZWANIA NA RYNKU PRACY	x	NIERUCHOMOŚCI	x
TRENDY NA RYNKU PRACY		PRODUKCJA I INŻYNIERIA	x
WYZWANIA REKRUTACJI	x	MARKETING I SPRZEDAŻ	
OPTYZMIZM NA PRZYSZŁOŚĆ	x	FMCG, B2B	x
LUKA KOMPETENCYJNA	x	MEDIA I REKLAMA & DIGITAL I E-COMMERCE	x
ZATRZYMAĆ NAJLEPSZYCH	x		
STRATEGIE WYNAGRODZEŃ	x	SPRZEDAŻ I MARKETING W BRANŻY TECHNICZNEJ	
SATYSFAKCJA Z WYNAGRODZENIA	x	MOTORYZACJA	x
ŚWIADCZENIA, KTÓRE MAJĄ ZNACZENIE	x	IT I TELEKOMUNIKACJA & BRANŻA BUDOWLANA	x
PRACA ZDALNA I ELASTYCZNA A	x	PRZEMYSŁ, POLIGRAFIA I OPAKOWANIA & BRANŻA	
ZDROWA RÓWNOWAGA	x	ROLNA	x
UCZESTNICZY BADANIA – PRACODAWCY	x	RETAIL	x
UCZESTNICZY BADANIA – PRACOWNICY	x	HOSPITALITY & TRAVEL	x
WYZWANIA REGIONÓW	x	ZAKUPY I LOGISTYKA	x
RYNEK PRACY 2019	x	ADMINISTRACJA	x
BANKOWOŚĆ	x	ZASOBY LUDZKIE	x
FINANSE I KSIĘGOWOŚĆ	x	IT I TELEKOMUNIKACJA	x
PRAWO I PODATKI	x	RAPORT PŁACOWY – REALNA POTRZEBA FIRMY	x
UBEZPIECZENIA	x	ZATRUDNIENIE ZEWNĘTRZNE – OMPETENCJE NA	
FARMACJA	x	ŻYCZENIE	x
SPRZĘT MEDYCZNY	x	ZAPRASZAMY DO KONTAKTU	x

O NAS

Hays Poland jest firmą doradztwa personalnego, należąca do międzynarodowej grupy Hays plc, i największą na świecie firmą zajmującą się rekrutacją specjalistyczną. Działając na rynku rekrutacyjnym od 50 lat, Hays posiada 250 biur w 33 krajach. Łącznie pracuje w nich ponad 10 000 ekspertów.

W 2002 roku otworzyliśmy pierwsze biuro w Polsce. Od tego czasu umocniliśmy naszą pozycję na polskim rynku, stając się niekwestionowanym liderem w rekrutacji specjalistycznej. Obecnie w Hays Poland zatrudnionych jest ponad 300 osób w biurach na terenie całej Polski.

Świadczymy dopasowane do wymagań Klientów usługi w zakresie rekrutacji specjalistycznej, pozyskując najlepszych kandydatów do pracy stałej, tymczasowej oraz na kontrakt. Portfolio naszych usług obejmuje ponadto Executive Search, Recruitment Process Outsourcing (RPO) oraz marketing rekrutacyjny.

Z pasją wspieramy rozwój zawodowy profesjonalistów działających w różnych obszarach rynku, kierując się naszym motto „powering the world of work”.

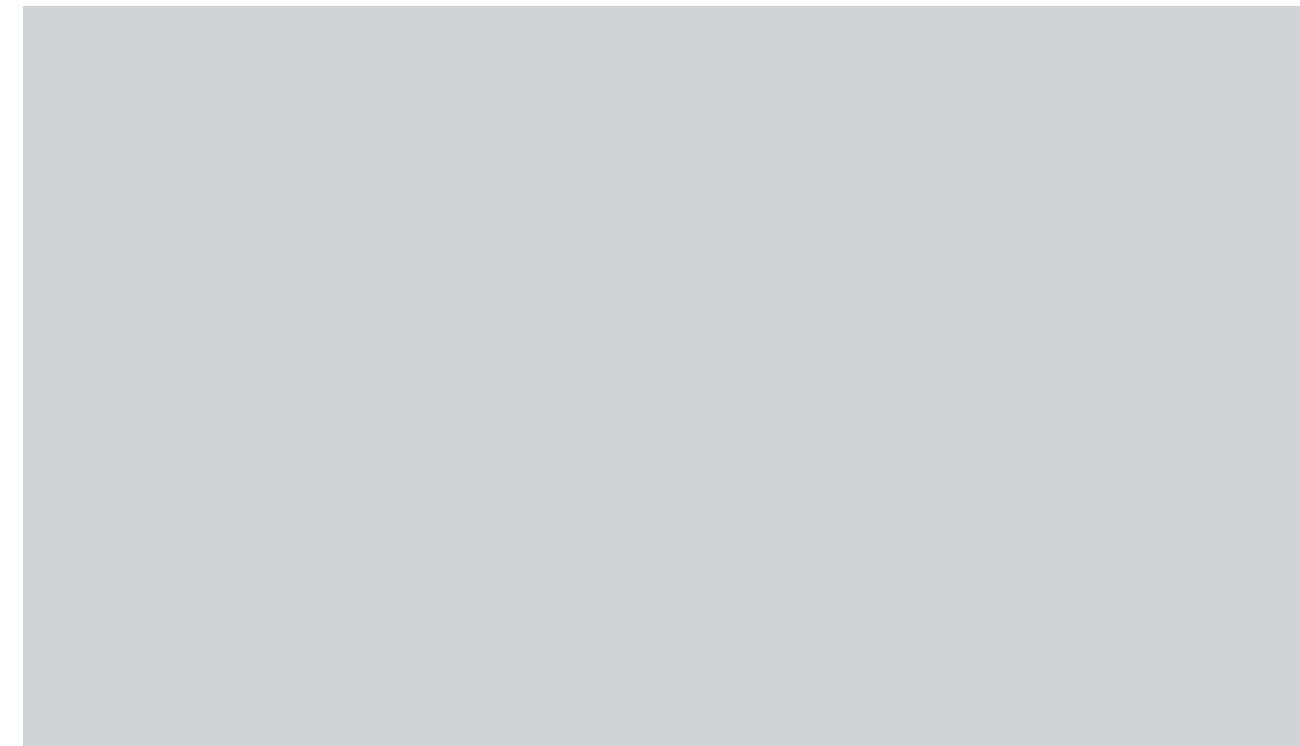
19

obszarów specjalizacji

Bankowość	Retail
Finanse i księgowość	Hospitality & Travel
Prawo i podatki	Zakupy i logistyka
Ubezpieczenia	Administracja
Sprzęt medyczny	Zasoby ludzkie
Budownictwo	IT i telekomunikacja
Sprzedaż i marketing w branży technicznej	Nieruchomości
Farmacja i badania kliniczne	Energetyka
Produkcja	Centra usług dla biznesu*
Marketing i sprzedaż	

*omówione w osobym raporcie

Aby uzyskać więcej informacji na temat wynagrodzeń i trendów w rekrutacji, zapraszamy do kontaktu z lokalnym biurem Hays.



Wyzwania, którym firmy będą musiały sprostać w nadchodzących miesiącach, są związane przede wszystkim z niedoborem odpowiednich kandydatów oraz wysokimi i precyzyjnymi oczekiwaniami przedstawicieli najmłodszych pokoleń na rynku pracy. Kwestią problematyczną jest również spadek lojalności pracowników i trudniejsze niż kiedykolwiek budowanie zaangażowania w organizacji.

W związku z niewystarczającą dostępnością wyspecjalizowanych kandydatów posiadających określone kompetencje i umiejętności, firmy coraz silniej rywalizują o pracowników. Kadra zarządzająca i działy HR muszą opracować strategię zatrudnienia, która umożliwi sprostanie wysokim oczekiwaniom kandydatów. Oznacza to konieczność zaproponowania nie tylko atrakcyjnego wynagrodzenia, ale również interesującej ścieżki kariery oraz pakietu odpowiednich świadczeń pozapłacowych.

Z ogromną przyjemnością przedstawiam najnowszy raport Hays Poland, dotyczący wynagrodzeń i trendów na polskim rynku pracy. W publikacji znajdą Państwo zestawienie poziomów wynagrodzeń dla specjalistów i kadry menedżerskiej w podziale na specjalizacje. Dane, które gromadziliśmy przez ostatnie 12 miesięcy, są źródłem informacji na temat płac oferowanych na polskim rynku pracy oraz aktualnych trendów w zatrudnieniu.

Analiza wynagrodzeń w poszczególnych sektorach rynku powstała na podstawie kilku tysięcy projektów rekrutacyjnych zrealizowanych przez ekspertów Hays Poland – zarówno dla klientów z sektora średnich przedsiębiorstw, jak i dużych, międzynarodowych korporacji.

Raport zawiera zestawienia minimalnych, maksymalnych i optymalnych wynagrodzeń miesięcznych brutto, wyrażonych w polskich złotych i oferowanych osobom pracującym na pełny etat. Dane zostały uśrednione dla całej Polski.

Zapraszam do lektury.

Charles Carnall

Dyrektor Zarządzający Hays Poland

“ Sytuacja na rynku pracy jest coraz bardziej skomplikowana. Kluczowe staje się wdrożenie nowoczesnych rozwiązań oraz koncentracja na kompetencjach kandydatów – bardziej niż na ich wiedzy lub umiejętnościach. ”

WYZWANIA, OCZĘKIWANIA I MOŻLIWOŚCI

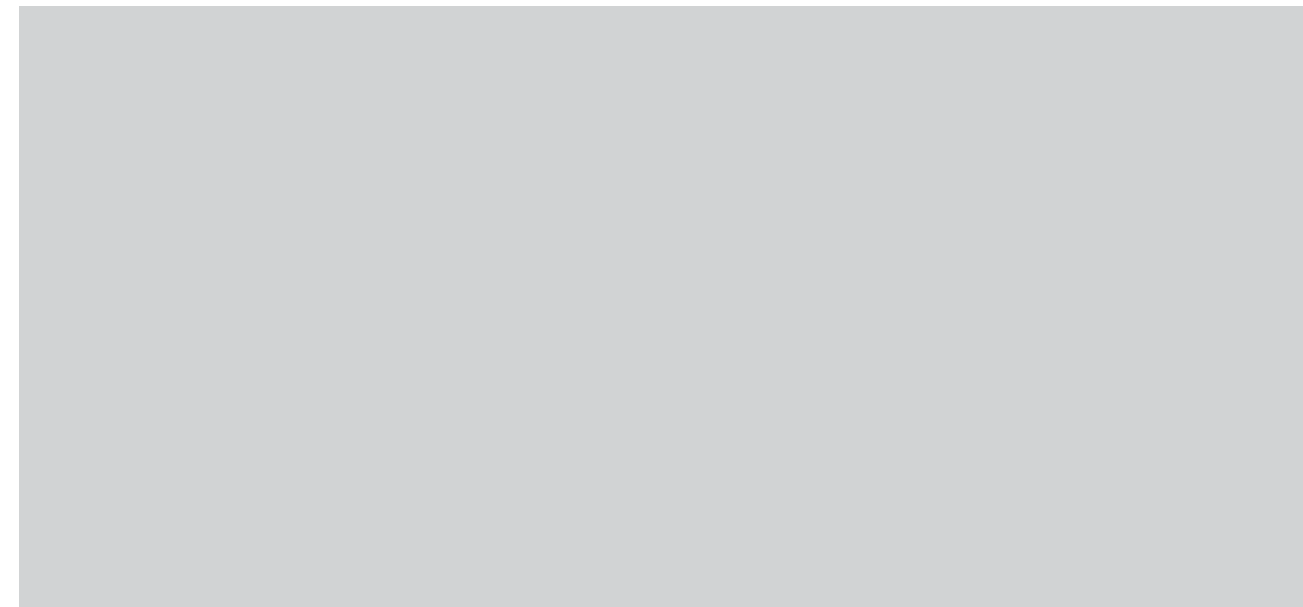
METODYKA BADANIA

Opracowana przez ekspertów Hays Poland analiza wynagrodzeń w Polsce prezentuje dane o poziomie płac na ponad 400 stanowiskach. Raport bazuje na kwotach oferowanych pracownikom w najważniejszych sektorach gospodarki. Wynagrodzenia dotyczą samodzielnych specjalistów oraz menedżerów z doświadczeniem w zarządzaniu zespołem, chyba że przy nazwie stanowiska wskazano inaczej.

Raport został opracowany na podstawie danych uzyskanych w ramach procesów rekrutacyjnych, przeprowadzonych przez Hays Poland w 2018 r. Uzupełniliśmy je wnioskami i komentarzami ekspertów oraz wynikami badania na temat rynku pracy, które zostało przeprowadzone pod koniec 2018 r. W raporcie uwzględniliśmy perspektywę firm – **ponad 3 000 organizacji działających w Polsce** – oraz perspektywę pracowników, kandydatów – **ponad 8 700 osób**.

Dziękujemy wszystkim ekspertom, uczestnikom badania, naszym Klientom oraz Kandydatom za podzielenie się informacjami i spostrzeżeniami. Państwa zaangażowanie pozwoliło nam stworzyć raport, który pomoże zarówno pracownikom, jak i pracodawcom w podejmowaniu świadomych decyzji biznesowych i zawodowych.

WYZWANIA NA RYNKU PRACY GLOBALNY NIEDOBÓR TALENTÓW



Prognozy ekonomistów i analityków biznesu wskazują, że globalny wzrost gospodarczy utrzyma swoje tempo w ciągu następnych dwunastu miesięcy. Obszary kluczowe dla dalszego rozwoju to inwestowanie w kompetencje przyszłości oraz skuteczne unikanie kryzysu, jaki może wywołać narastający niedobór pracowników z poszukiwanymi umiejętnościami.

Większość firm pytana o perspektywę roku 2019, zakłada dużą aktywność w obszarach związanych z zasobami ludzkimi. 87% pracodawców planuje wykorzystać dobrą sytuację gospodarczą i zwiększyć zatrudnienie. Plany rozwoju są ambitne, choć liczba planowanych rekrutacji jest mniejsza niż w roku ubiegłym. Firmy będą stawiać głównie na zatrudnienie pracowników etatowych, ale nie zamykają się na rozwiązania pracy tymczasowej i kontraktowej. Jakich specjalistów będą poszukiwać pracodawcy? Podobnie jak w roku ubiegłym na najwięcej ofert będą mogli liczyć specjaliści w obszarach IT, sprzedaży, szeroko pojętej produkcji oraz inżynierii, a także finansów i księgowości.

NIEDOBÓR TALENTÓW

Z jednej strony pracodawcy uważają, że trudności w pozyskaniu nowych pracowników będą wynikać z niedoboru odpowiednich kandydatów na rynku. Z drugiej jednak – jako problematyczną wskazują konkurencję między

firmami i konieczność prześcigania się w zaproponowaniu jak najlepszych warunków. Wyzwanie jest tym większe, że obecnie mniej niż połowa firm ma pewność, że posiada obecnie zasoby kompetencyjne konieczne do realizacji celów biznesowych i budowania przewagi konkurencyjnej. W większości firm potrzeby kompetencyjne spełnione są tylko częściowo. Jednocześnie kompetencje, których firmy potrzebują najbardziej, są tożsame z tymi, które na obecnym rynku są najtrudniejsze do pozyskania.

Kluczowe aktywności podejmowane przez firmy dotyczą szeroko pojętego zwiększania zatrudnienia – zarówno poprzez pozyskiwanie pracowników tymczasowych lub kontraktowych, jak również organizowanie praktyk, umożliwiających młodym ludziom dołączenie do organizacji i po okresie stażu – związanie się z nią na stałe. Wiele firm stawia równolegle na wzmacnianie marki pracodawcy na rynku i świadomie inwestuje w działania wspierające wizerunek. Jednym z kluczowych celów strategii budowania atrakcyjnej marki staje się zyskanie rangi pracodawcy pierwszego wyboru, gdzie budować bądź rozwijać karierę chcą zarówno młodzi absolwenci, jak również specjaliści z wieloletnim doświadczeniem zawodowym.

OFERTA DLA OBECNYCH

Oprócz wyzwań związanych z pozyskiwaniem nowych pracowników na konkurencyjnym i wymagającym rynku, firmy zwiększają swoje wysiłki w celu zatrzymania obecnych – zwłaszcza najlepszych – pracowników. Jednym z rozwiązań, po które sięgają pracodawcy, jest składanie kontroferty pracownikom rozważającym zmianę pracy. Odsetek firm, które decydują się na przedstawienie oferty

przynajmniej niektórym pracownikom w takiej sytuacji, jest wyższy od zeszłorocznego.

Odejście pracownika – szczególnie doświadczonego, z zaawansowaną wiedzą i świetnymi wynikami – jest dla firm problematyczne. Tym bardziej, że na obecnym rynku pracy często trudno jest szybko znaleźć odpowiednie zastępstwo. Rekrutacja nowego pracownika wiąże się nie tylko z dodatkowymi kosztami, ale także z koniecznością zaangażowania kadry menedżerskiej. Do czasochłonnej rekrutacji trzeba doliczyć czas potrzebny na wdrożenie i wyszkolenie nowego pracownika, a także ryzyko niedopasowania nowej osoby do organizacji i konieczności ponownego rozpoczęcia rekrutacji. To powód, przez który coraz większa liczba pracodawców podejmuje próbę zatrzymania w firmie odchodzących osób, składając im kontrofertę gwarantującą wzrost wynagrodzenia, dodatkowe benefity, awans lub zmianę stanowiska.

ATRAKCYJNE WYNAGRODZENIE

Aż 83% firm zdecydowało się na podwyżki płac w 2018 roku. Odsetek organizacji, które zaproponowały zatrudnionym wyższe płace jest wyższy niż w roku ubiegłym oraz wobec firm, które deklarowały plany podwyżkowe na ten rok. Dynamika wzrostów wynagrodzeń nie zwalnia tempa i również w nadchodzących miesiącach trzech na czterech pracodawców chce podnieść wynagrodzenia swoich pracowników – najczęściej o 2,5%-5%. Wszystko dlatego, że wzrost wynagrodzeń w wielu branżach i obszarach specjalizacyjnych pozostaje elementem kluczowym do zatrzymania w firmie wykwalifikowanych pracowników, których kompetencje i doświadczenie są niezbędne dla dalszego rozwoju biznesu. Odpowiadanie na oczekiwania finansowe kandydatów i pracowników jest coraz istotniejsze również dlatego, że ponad połowa zatrudnionych nie jest zadowolona z obecnego poziomu wynagrodzenia.

Obok wynagrodzenia niemal wszyscy pracodawcy oferują swoim pracownikom świadczenia dodatkowe. Zdecydowana większość firm oferuje podstawowy pakiet opieki medycznej oraz kartę sportową. Ponad połowa pracodawców zawiera w swojej ofercie imprezy i wyjazdy integracyjne oraz narzędzia pracy, których pracownicy mogą używać również w czasie prywatnym. Rosnącą popularnością cieszą się ubezpieczenie na życie, dofinansowanie dodatkowej edukacji oraz możliwość pracy elastycznej. W ofercie pracodawców widoczna jest również coraz większa troska o dobre samopoczucie pracowników. Na popularności zyskuje polisa lekowa, bezpłatna opieka stomatologiczna, dodatkowe przerwy w pracy na aktywność fizyczną, a nawet gabinet lekarski i zabiegi rehabilitacyjne w miejscu pracy.

Niestety podobnie jak w ubiegłym roku oferowane benefity tylko częściowo odpowiadają na potrzeby pracowników. Dla zatrudnionych największe znaczenie ma prywatna opieka medyczna, lecz w rozszerzonym pakiecie oraz możliwość pracy elastycznej.

PRZYSZŁOŚĆ JEST INNA

Zdaniem ekonomistów powinniśmy wykorzystać stabilną sytuację światowej gospodarki i zwiększyć inwestycje w technologię i infrastrukturę, co pozytywnie wpłynie na wzrost produktywności. Ważne są długofalowe trendy – zarówno dla biznesu, decydentów, jak i pracowników. Wiele gospodarek – w tym Polska – jest w krytycznym punkcie, gdzie brak rozwiązań dla problemu niedopasowania pracowników do wymagań rynku pracy doprowadzi do poważnych konsekwencji. Wyzwaniem pozostaje nadążanie za tempem rozwoju obserwowanym na całym świecie i zapewnienie przedsiębiorstwom dostępu do umiejętności aktualnie niezbędnych w otoczeniu biznesowym.

Niezwykle ważne w obecnej sytuacji biznesowej jest zyskanie pewności, że pracownicy są przygotowani na rozwój technologiczny i gotowi do ciągłego rozwoju. Równolegle warto inwestować w infrastrukturę oraz nowoczesne rozwiązania. Programy szkoleniowe i edukacyjne to kluczowy element strategii, która umożliwi firmom dotrzymać kroku dynamicznym zmianom otoczenia. Pomocna jest również kultura organizacyjna promująca różnorodność we wszystkich jej formach. Wdrożenie zaleceń nie rozwiąże wszystkich problemów stojących przed pracodawcami i rynkami pracy. Zwrócenie szczególnej uwagi na te kwestie i stawienie im czoła jest pierwszym krokiem na drodze do sukcesu firm i dalszego rozwoju konkurencyjności rynków.

TRENDY NA RYNKU PRACY WYZWANIA REKRUTACJI

Większość firm pytana o perspektywę roku 2019, zakłada – podobnie jak w roku ubiegłym – dużą aktywność w obszarach związanych z zasobami ludzkimi. 87% firm planuje wykorzystać dobrą sytuację gospodarczą i zwiększyć zatrudnienie. Plany rozwoju są ambitne, choć liczba planowanych rekrutacji jest mniejsza niż w roku ubiegłym.

Firmy będą stawiać głównie na zatrudnienie pracowników etatowych, ale nie zamykają się na rozwiązania pracy tymczasowej i kontraktowej. Pracodawcy doceniają takie formy zatrudnienia, ponieważ pozwalają im przede wszystkim skutecznie odpowiadać na zwiększony popyt na produkty lub usługi (np. w okresie świątecznym). Zatrudnienie czasowe sprawdza się także jako zastępstwo dla pracowników przebywających na długotrwałych

zwolnieniach oraz przy trudnościach w rekrutacji do pracy stałej. Taka forma zatrudnienia coraz częściej cieszy się również zainteresowaniem samych pracowników, którzy przestają patrzeć na pracę tymczasową jako mniej atrakcyjną alternatywę zatrudnienia stałego.

Niestety obok ambitnych planów firm, rosną również ich wyzwania w rekrutacji. W tym roku jeszcze większy odsetek organizacji niż w roku ubiegłym spodziewa się trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników. Główną przyczyną jest niedobór odpowiednich kandydatów na rynku – wskazywany przez niemal 50% firm. Problematiczne pozostają również zbyt wysokie oczekiwania finansowe kandydatów oraz duża konkurencja pod postacią innych pracodawców

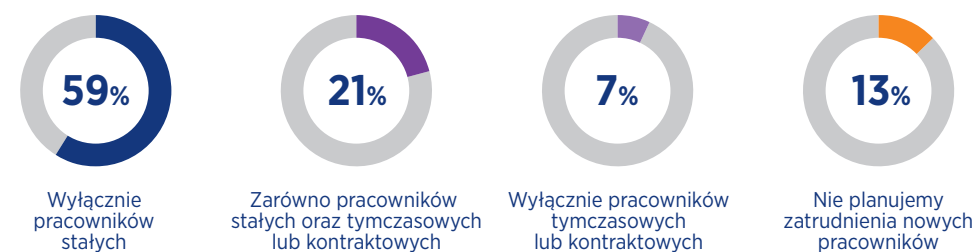
Czy w perspektywie roku 2019 firma planuje zatrudnić nowych pracowników?

Perspektywa firm



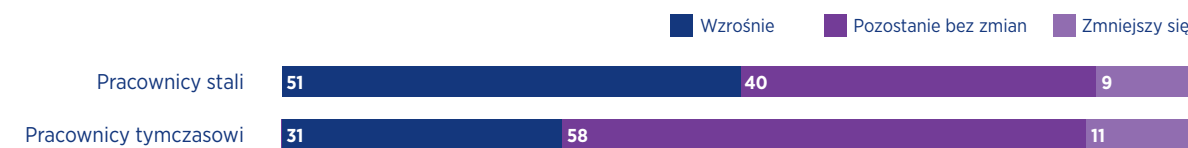
Jakich pracowników firma planuje zatrudnić w tym roku?

Perspektywa firm



Jak zmieni się liczba prowadzonych rekrutacji w porównaniu z rokiem 2018?

Perspektywa firm

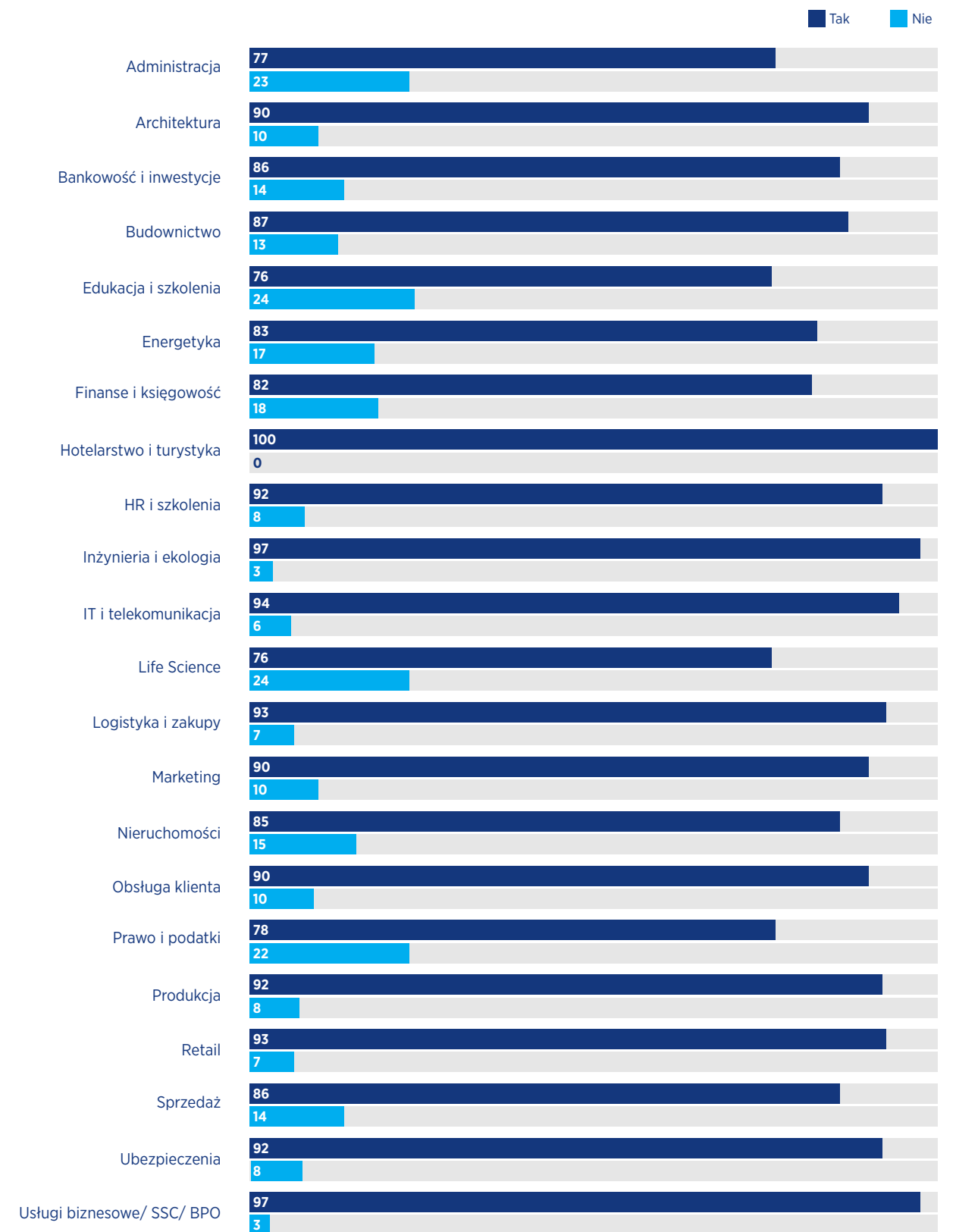


„Podobnie jak w roku ubiegłym na najwięcej ofert będą mogli liczyć specjaliści w obszarach IT, sprzedaży, szeroko pojętej produkcji oraz inżynierii, a także finansów i księgowości.”

TRENDY NA RYNKU PRACY WYZWANIA REKRUTACJI

Czy w perspektywie roku 2019 firma planuje zatrudnić nowych pracowników? (wg branży)

Perspektywa firm

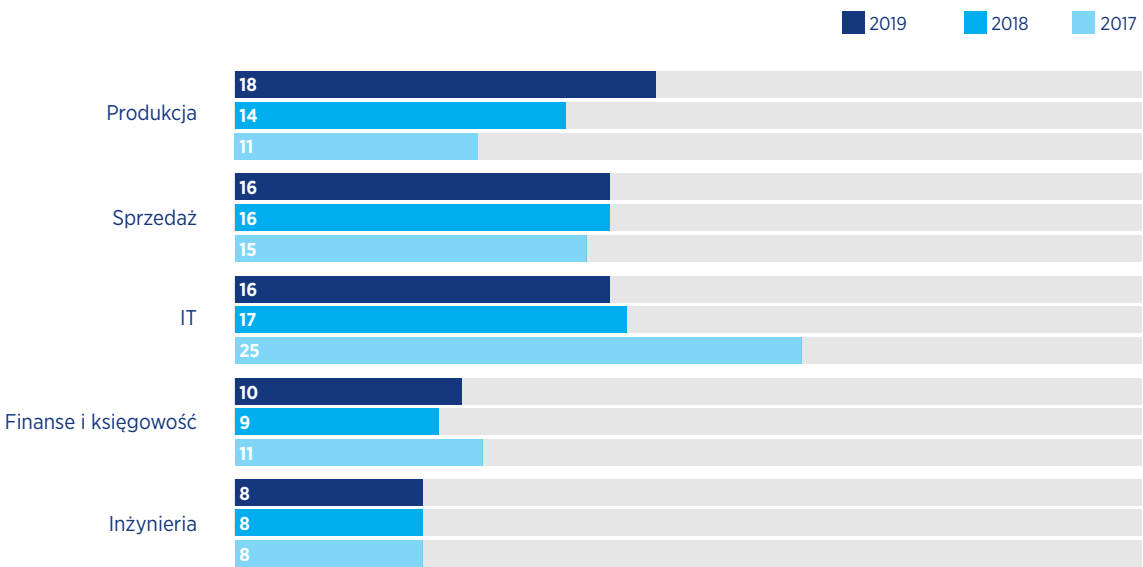


TRENDY NA RYNKU PRACY

WYZWANIA REKRUTACJI

Której specjalizacji dotyczyć będą głównie procesy rekrutacyjne?*

Perspektywa firm



*Pięć najczęściej wskazywanych specjalizacji

W jakim celu firma planuje zatrudnić pracowników tymczasowych lub kontraktowych w roku 2019?*

Perspektywa firm



* Tylko firmy planujące zatrudnić pracowników tymczasowych lub kontraktowych

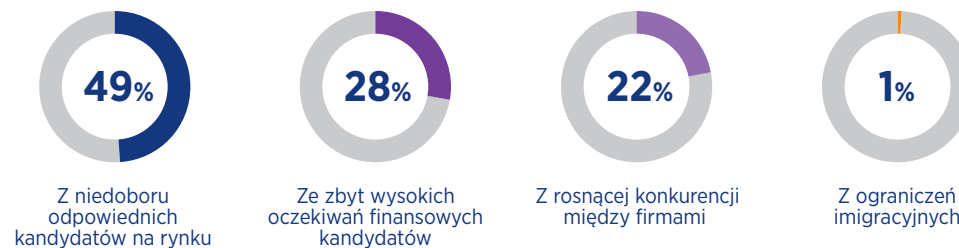
Czy w roku 2019 spodziewane są trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników?

Perspektywa firm



Z czego wynikać będą trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników?*

Perspektywa firm



* Tylko firmy spodziewające się trudności w pozyskaniu nowych pracowników

TRENDY NA RYNKU PRACY

OPTYMIZM NA PRZYSZŁOŚĆ

Większość pracowników pozytywnie ocenia perspektywę swojej kariery zawodowej i z optymizmem patrzy w przyszłość. Tak samo wysoki jak w roku ubiegłym odsetek zatrudnionych deklaruje również posiadanie wszystkich kompetencji niezbędnych na zajmowanym obecnie stanowisku. Rosnąca liczba pracowników uważa też, że obecny pracodawca daje im szansę dalszego rozwoju. Zmiana względem zeszłego roku nie jest duża, ale świadczy o dodatkowym wysiłku wkładanym przez firmy w proces zatrzymywania pracowników w swoich strukturach.

Dla pracowników rosnące możliwości rozwoju u obecnego pracodawcy nie są jednak argumentem przekładającym się jednoznacznie na chęć pozostania w firmie. Tylko co piąty pracownik deklaruje, iż nie rozważa zmiany pracy. Co czwarty pracownik dopuszcza możliwość zmiany pracy w ciągu najbliższych 6 miesięcy, a 17% w perspektywie kolejnego półrocza. Najważniejszym powodem dla rozważania zmiany pracodawcy jest niezadowolenie z poziomu wynagrodzenia oraz brak adekwatnych możliwości rozwoju.

Jak ocenia Pani/ Pan perspektywę swojej kariery zawodowej w 2019 roku?

Perspektywa pracowników



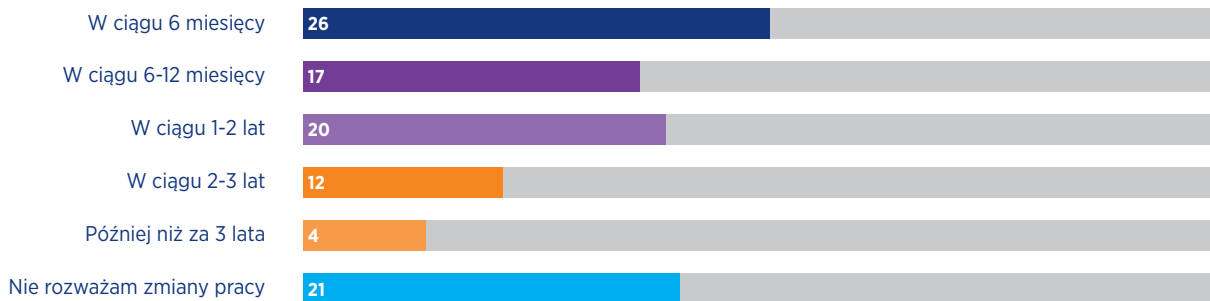
Czy obecna firma daje Panu/ Pani szansę dalszego rozwoju zawodowego?

Perspektywa pracowników



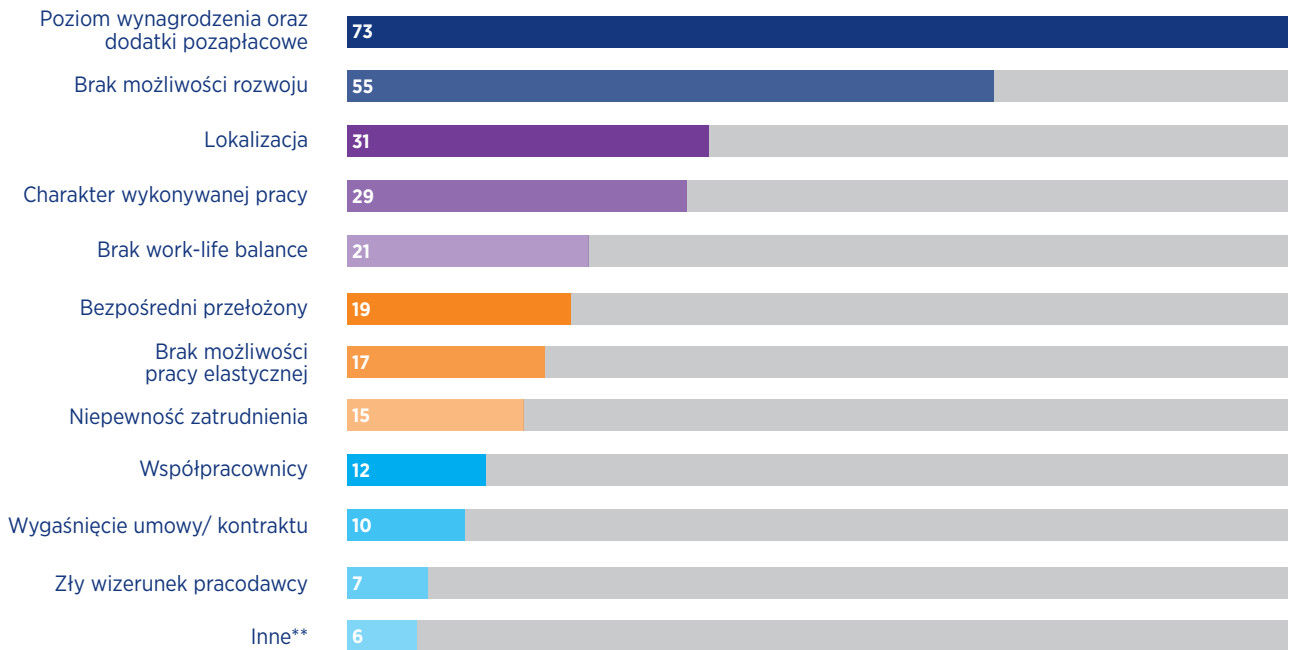
W jakiej perspektywie rozważa Pan/ Pani zmianę pracy?

Perspektywa pracowników



Najważniejsze powody rozważania zmiany pracy (jeden najważniejszy powód)

Perspektywa pracowników



*Tylko pracownicy rozważający zmianę pracy

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź

** Wśród innych respondentów wymienili brak zaufania do firmy oraz kadry zarządzającej, niską jakość usług i produktów oferowanych przez pracodawcę, zły wizerunek organizacji, zbyt dużą presję odczuwaną na zajmowanym stanowisku oraz powody związane z życiem osobistym

TRENDY NA RYNKU PRACY

LUKA KOMPETENCYJNA

Konkurencja o najlepszych pracowników niezmiennie jest bardzo duża. Z jednej strony pracodawcy uważają, że trudności w pozyskaniu nowych pracowników będą wynikać z niedoboru odpowiednich kandydatów na rynku. Z drugiej jednak – jako problematyczną wskazują konkurencję między firmami i konieczność prześcigania się w zaproponowaniu jak najlepszych warunków. Wyzwanie jest tym większe, że obecnie mniej niż połowa firm ma pewność, że posiada obecnie zasoby kompetencyjne konieczne do realizacji celów biznesowych i budowania przewagi konkurencyjnej. W większości firm potrzeby kompetencyjne spełnione są tylko częściowo.

Kompetencje, których firmy potrzebują najbardziej, są tożsame z tymi, które na obecnym rynku są najtrudniejsze do pozyskania. Poszukiwane są przede wszystkim umiejętności techniczne, kluczowe w rozwijających się branżach.

Z perspektywy firm najtrudniejsze do pozyskania są kompetencje techniczne, menedżerskie, cyfrowe oraz sprzedażowe. Pracodawcy podkreślają też rosnące zapotrzebowanie na kompetencje miękkie – niezależnie od specjalizacji, wśród których wymieniają chęć do pracy, umiejętność współpracy, komunikatywność, kreatywność. Poszukiwane są też kompetencje merytoryczne – umiejętność analizy i wyciągania wniosków oraz zagadnień prawnych i specjalistycznych.

Kluczowe aktywności podejmowane przez firmy dotyczą szeroko pojętego zwiększania zatrudnienia – zarówno poprzez pozyskiwanie pracowników tymczasowych lub kontraktowych, jak również organizowanie praktyk, umożliwiających młodym ludziom dołączenie do organizacji i po okresie stażu – związanie się z nią na stałe. Wiele firm stawia równolegle na wzmacnianie marki pracodawcy na rynku i świadomie inwestuje w działania wspierające

wizerunek. Jednym z kluczowych celów strategii budowania atrakcyjnej marki staje się zyskanie rangi pracodawcy pierwszego wyboru, gdzie budować bądź rozwijać karierę chcą zarówno młodzi absolwenci, jak również specjaliści z wieloletnim doświadczeniem zawodowym. Wszystkie te działania są ukierunkowane na stworzenie kompleksowej oferty, która przyciągnie najlepszych kandydatów na rynku.

Pomimo iż pracodawcy dostrzegają umiarkowaną skuteczność walki o talenty innymi środkami niż podnoszenie wynagrodzenia, to są coraz mniej skłonne konkurować ze sobą przede wszystkim ofertą finansową. Firmy wiedzą, że wysokość zarobków stanowi główny powód zmiany pracy oraz najistotniejszy element każdej oferty, jednak starają się docierać do kandydatów, którzy od miejsca zatrudnienia oczekują czegoś więcej. Takiemu podejściu sprzyjają zmieniające się oczekiwania kandydatów, dla których aspekty takie jak jasno wytyczone ścieżki kariery, komfortowa atmosfera pracy oraz elastyczność w wyborze metod i czasu pracy, mają znaczenie bardzo podobne do wysokości wynagrodzenia, jakie mogą uzyskać.

Większa uwaga, jaką pracodawcy przykładają do pozafinansowych elementów ofert pracy, odzwierciedla również trendy obserwowane wśród kandydatów aktywnych na rynku. Pracownicy rozważający zmianę pracy coraz większą uwagę przypisują do aspektów takich jak możliwość zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym oraz uczestnictwa w ciekawych projektach.

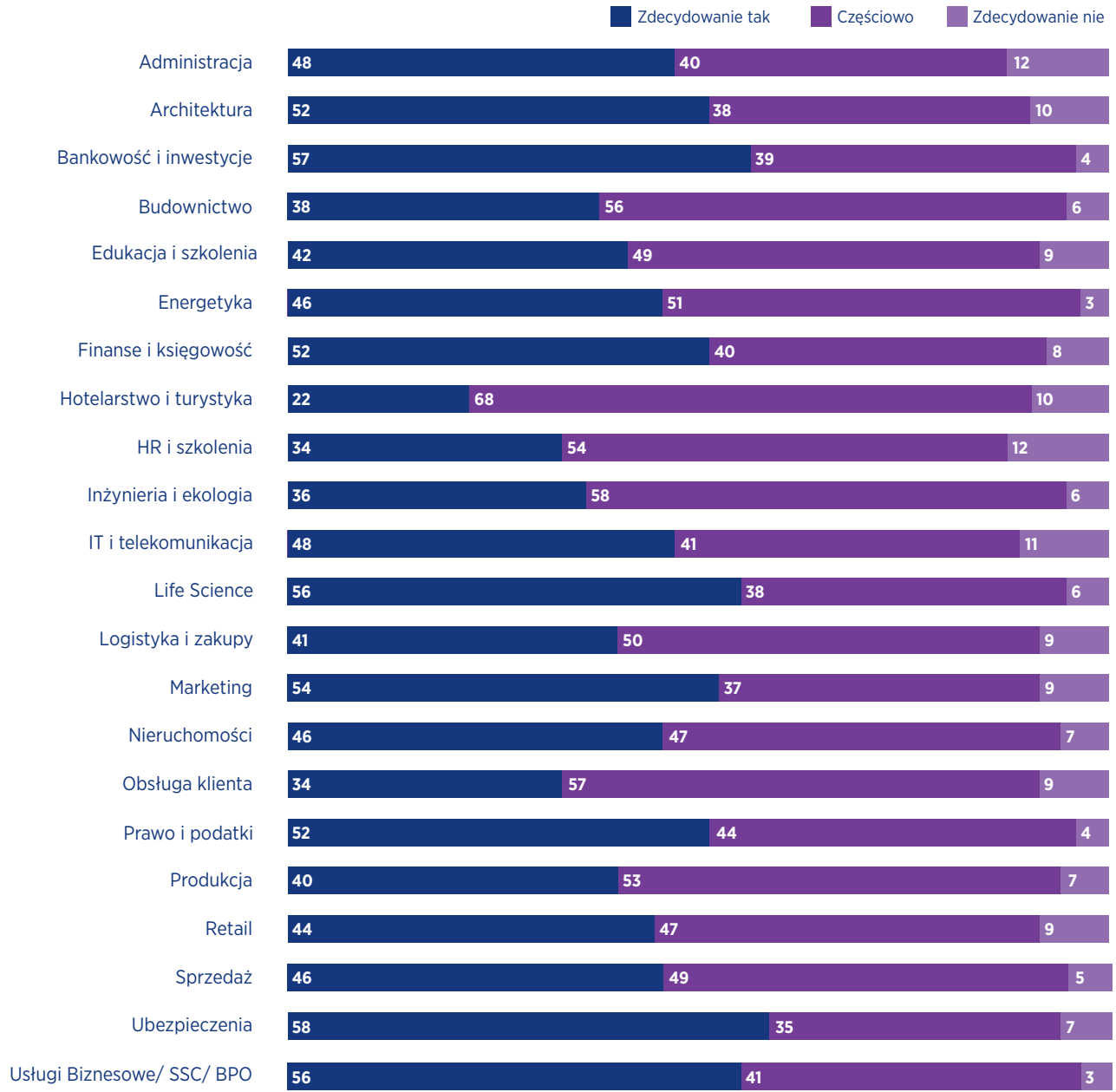
TRENDY NA RYNKU PRACY

LUKA KOMPETENCYJNA

Czy posiada Pani/ Pan wszystkie kompetencje potrzebne do pracy na obecnym stanowisku? Perspektywa pracowników



Czy firma posiada zasoby kompetencyjne konieczne do realizacji obecnych celów? (wg branży) Perspektywa firm



Jakiej aktywności w obszarach związanych z zasobami ludzkimi oczekują Państwo w tym roku? Perspektywa firm



Czy firma posiada zasoby kompetencyjne konieczne do realizacji obecnych celów? Perspektywa firm

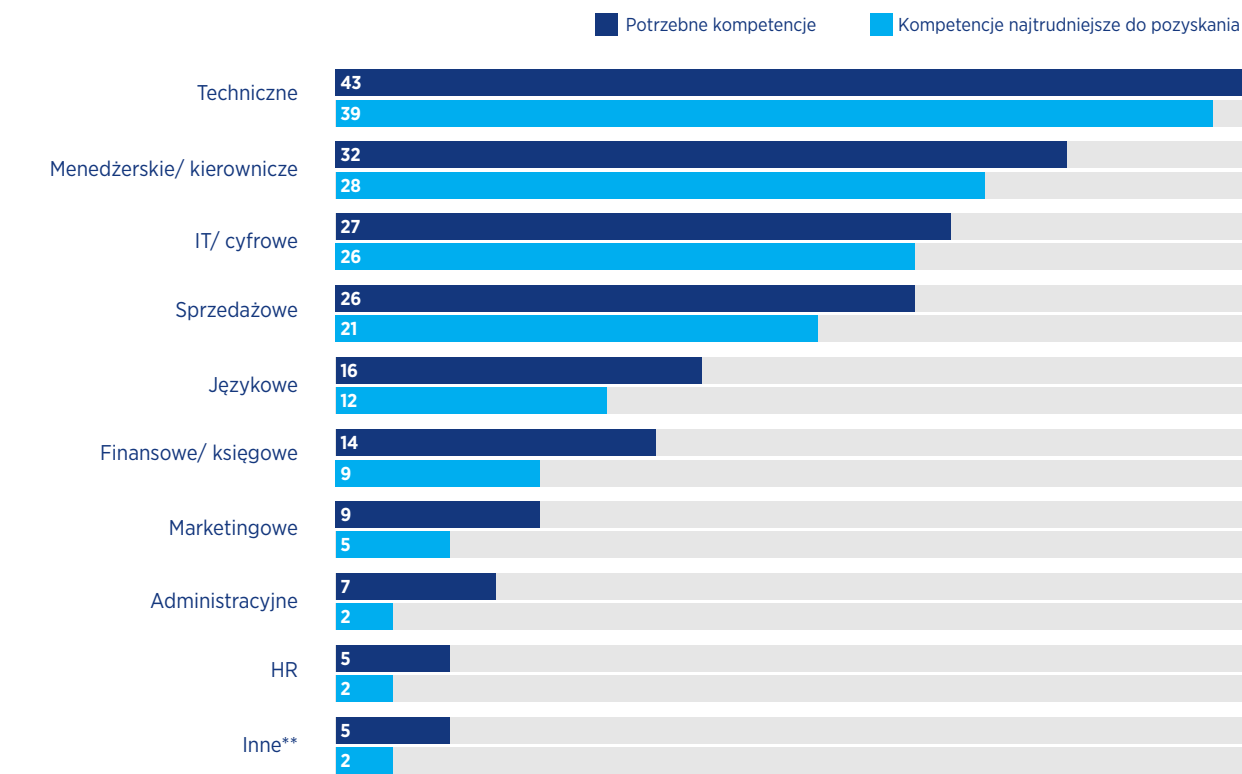


TRENDY NA RYNKU PRACY

LUKA KOMPETENCYJNA

Potrzeby kompetencyjne firm*

Perspektywa firm

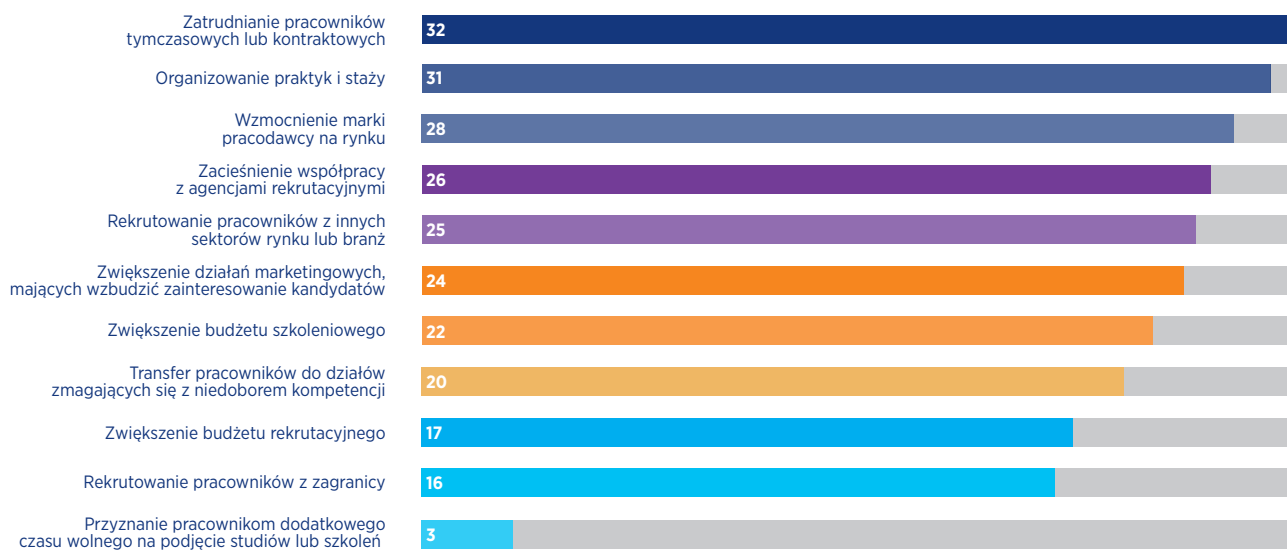


* Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi

** Wśród innych pracodawcy najczęściej wymieniali kompetencje związane z łańcuchem dostaw (logistyką, zakupami), zaawansowaną analizą danych, obsługą klienta oraz zarządzaniem projektami

Jakie działania podejmuje firma w celu rozwiązania problemu niedoboru kompetencji?*

Perspektywa firm



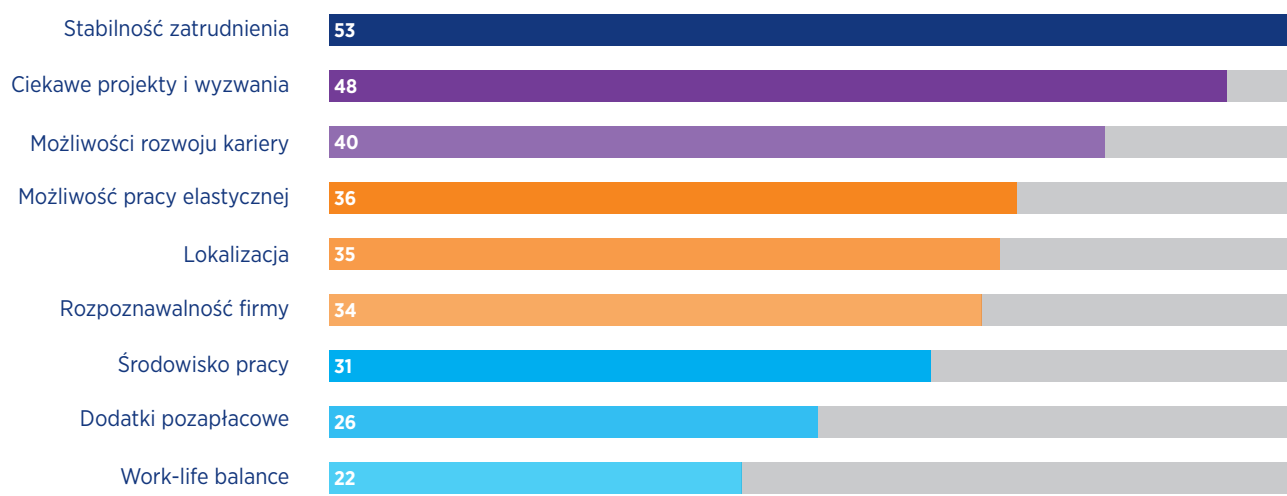
* Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi.

TRENDY NA RYNKU PRACY

LUKA KOMPETENCYJNA

Poza warunkami finansowymi, które czynniki najbardziej pomagają firmie pozyskać pracowników?

Perspektywa firm



* Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci proszeni byli o wskazanie trzech najważniejszych czynników

“xxx.”

TRENDY NA RYNKU PRACY

ZATRZYMAĆ NAJLEPSZYCH

Oprócz wyzwań związanych z pozyskiwaniem talentów na konkurencyjnym i wymagającym rynku pracy, firmy zwiększają swoje wysiłki w celu zatrzymania obecnych pracowników. Jednym z rozwiązań, po które sięgają pracodawcy, jest składanie kontroferty pracownikom rozważającym zmianę pracy. Odsetek firm, które decydują się na przedstawienie oferty przynajmniej niektórym pracownikom w takiej sytuacji, jest wyższy od zeszłorocznego.

Z kolei dla pracowników otrzymujących kontrofertę ważne są jej warunki oraz to, czy uwzględnia wszystkie aspekty, które skłoniły pracownika do poszukiwania innej pracy. W momencie rozważania zmiany kluczowe są możliwości rozwoju kariery, zachowanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym oraz realizacja ciekawych zadań.

Odejście pracownika – szczególnie doświadczonego, z zaawansowaną wiedzą i świetnymi wynikami – jest dla firm problematyczne. Tym bardziej, że na obecnym rynku pracy często trudno jest szybko znaleźć odpowiednie zastępstwo. Rekrutacja nowego pracownika wiąże się nie tylko z dodatkowymi kosztami, ale także z koniecznością zaangażowania kadry menedżerskiej. Do czasochłonnej rekrutacji trzeba doliczyć czas potrzebny na wdrożenie i wyszkolenie nowego pracownika, a także ryzyko niedopasowania nowej osoby do organizacji i konieczności ponownego rozpoczęcia rekrutacji. To powód, przez który coraz większa liczba pracodawców podejmuje próbę zatrzymania w firmie odchodzących osób, składając im kontrofertę gwarantującą wzrost wynagrodzenia, dodatkowe benefity, awans lub zmianę stanowiska.

Czy odchodzącym z firmy pracownikom składana jest kontroferta, która ma ich przekonać do zmiany decyzji?

Perspektywa firm



Jak długo pozostają w firmie pracownicy, którzy przyjmują kontrofertę?

Perspektywa firm



TRENDY NA RYNKU PRACY

STRATEGIE WYNAGRODZEŃ

Aż 83% firm zdecydowało się na podwyżki płac w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Odsetek organizacji, które zaproponowały zatrudnionym wyższe płace jest wyższy niż w roku ubiegłym oraz wobec firm, które deklarowały plany podwyżkowe na ten rok. Jednocześnie firmy nie zwalniają i również w roku 2019 chcą podnieść wynagrodzenia. Trzech na czterech pracodawców ma taki plan i najczęściej skłania

się ku podwyżkom na poziomie 2,5%-5%. Wszystko dlatego, że wzrost wynagrodzeń w wielu branżach i obszarach specjalizacyjnych pozostaje elementem kluczowym do zatrzymania w firmie wykwalifikowanych pracowników, których kompetencje i doświadczenie są niezbędne dla dalszego rozwoju biznesu.

Czy w roku 2018 wynagrodzenia pracowników firmy uległy zmianie?

Perspektywa firm



Czy w roku 2019 firma planuje zmianę wynagrodzeń pracowników?

Perspektywa firm



“ xxx ”

TRENDY NA RYNKU PRACY

SATYSFAKCJA Z WYNAGRODZENIA

Odpowiadanie na coraz wyższe oczekiwania finansowe kandydatów i pracowników to coraz większe wyzwanie dla kolejnych firm. Skala jest duża, ponieważ ponad połowa zatrudnionych nie jest zadowolona z obecnego poziomu wynagrodzenia. Dlatego też bardzo często obok wynagrodzenia zasadniczego pracodawcy proponują

swoim pracownikom wynagrodzenie dodatkowe w postaci premii. W 2018 roku premię uzależnioną od wyników pracy otrzymała połowa pracowników. Dla 70% jej wysokość okazała się satysfakcjonująca. Co trzeci pracownik otrzymał premię wyższą od zeszłorocznej.

Czy w roku 2018 Pana/ Pani wynagrodzenie uległo zmianie?

Perspektywa pracowników



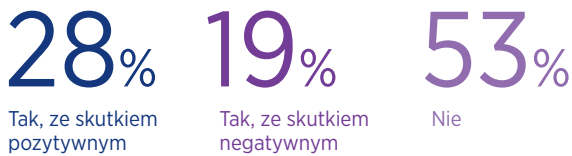
Czy obecne wynagrodzenie jest dla Pana/ Pani satysfakcjonujące?

Perspektywa pracowników



Czy w roku 2018 ubiegał(a) się Pan/ Pani o podwyżkę?

Perspektywa pracowników



Czy w roku 2019 Pana/ Pani wynagrodzenie ulegnie zmianie?

Perspektywa pracowników



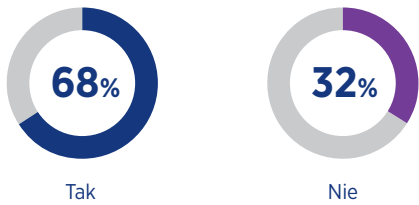
Czy w roku 2018 otrzymał(a) Pan/ Pani premię uzależnioną od wyników pracy?

Perspektywa pracowników



Czy wysokość premii była satysfakcjonująca?

Perspektywa pracowników



* Tylko pracownicy, którzy otrzymali premię

Jak premia z roku 2018 zmieniła się w porównaniu z dodatkiem otrzymanym w roku ubiegłym

Perspektywa pracowników



* Tylko pracownicy, którzy otrzymali premię

“xxx”

TRENDY NA RYNKU PRACY

ŚWIADCZENIA, KTÓRE MAJĄ ZNACZENIE

Świadczenia dodatkowe otrzymuje aż 90% pracowników. Zdecydowana większość firm oferuje podstawowy pakiet opieki medycznej oraz kartę sportową. Ponad połowa pracodawców zawiera w swojej ofercie imprezy i wyjazdy integracyjne oraz narzędzia pracy, których pracownicy mogą używać również w czasie prywatnym. Rosnącą popularnością cieszą się ubezpieczenie na życie, dofinansowanie dodatkowej edukacji oraz możliwość pracy elastycznej. W ofercie pracodawców widoczna jest również coraz większa troska o dobre samopoczucie pracowników. Na popularności zyskuje polisa lekowa, bezpłatna opieka stomatologiczna, dodatkowe przerwy w pracy na aktywność fizyczną, a nawet gabinet lekarski i zabiegi rehabilitacyjne w miejscu pracy. Ponad 60% firm różnicuje ofertę świadczeń dodatkowych dla swoich pracowników. Przykładem są samochody służbowe, dostępne najczęściej wyłącznie dla kadry zarządzającej.

Niestety podobnie jak w ubiegłym roku oferowane benefity tylko częściowo odpowiadają na potrzeby pracowników. Dla zatrudnionych największe znaczenie ma prywatna opieka medyczna, lecz w rozszerzonym pakiecie oraz możliwość pracy elastycznej.

Z tegorocznego badania wynika, że nie dość iż oferowane benefity tylko częściowo odpowiadają na potrzeby pracowników, to również niezwykle często pomijaną kwestią jest komunikowanie zawartości pakietu benefitów i warunków korzystania z przysługujących świadczeń. Pracodawcy nie przykładają także należytej uwagi monitorowaniu satysfakcji pracowników z otrzymywanych świadczeń dodatkowych. Ponadto niemal połowa uczestników badania nie zna wartości otrzymywanych świadczeń. Dobrym rozwiązaniem umożliwiającym usatysfakcjonowanie pracowników może być wprowadzenie systemu kafeteryjnego, dającego wolność wyboru, cenionego coraz bardziej przez pracowników, zwłaszcza tych z najmłodszych pokoleń.

Czy w obecnym miejscu pracy otrzymuje Pani/ Pan świadczenia pozapłacowe?

Perspektywa pracowników

90% 10%

Tak Nie

Czy każdy pracownik otrzymuje benefity takiej samej wartości?*

Perspektywa pracowników

32% 62% 7%

Tak Nie Nie wiem

Najważniejsze świadczenia pozapłacowe*

Perspektywa pracowników



* Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci proszeni byli o wskazanie trzech najważniejszych świadczeń dodatkowych

TRENDY NA RYNKU PRACY

ŚWIADCZENIA, KTÓRE MAJĄ ZNACZENIE

Świadczenia dodatkowe – otrzymywane przez pracowników i oferowane przez firmy*

	Standardowo oferowane przez firmy*	Otrzymywane przez pracowników w miejscu pracy*
Dodatkowe dni urlopowe	11%	11%
Dofinansowanie opieki nad dziećmi	6%	4%
Dofinansowanie posiłków	22%	22%
Dofinansowanie dodatkowej edukacji	37%	21%
Karta sportowa	70%	73%
Praca elastyczna	41%	34%
Pracowniczy program emerytalny	11%	13%
Podstawowy pakiet opieki medycznej	65%	60%
Rozszerzony pakiet opieki medycznej	35%	34%
Przedłużony urlop rodzicielski	2%	1%
Służbowy samochód	33%	17%
Ubezpieczenie na życie	47%	47%
Zniżka na produkty lub usługi pracodawcy	22%	19%
Dodatkowe dni wolne od pracy	10%	7%
Imprezy, wyjazdy integracyjne	60%	52%
Bony prezentowe	32%	32%
Telefon służbowy do użytku prywatnego	50%	36%
Komputer służbowy do użytku prywatnego	43%	34%
Dofinansowanie telefonu prywatnego do użytku służbowego	11%	1%
Zniżka na produkty lub usługi firm współpracujących	8%	9%
Inne**	9%	5%

**Wśród innych respondentów najczęściej wymieniali dofinansowanie urlopu, owoce w pracy, transport dla pracowników oraz fundusz świadczeń socjalnych

**Wśród innych respondentów najczęściej wymieniali dofinansowanie wakacji, dojazdów do pracy, biletów na wydarzenia kulturalne i sportowe oraz programy zniżkowe i lojalnościowe

* Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi.

„Podobnie jak w roku ubiegłym pracownicy ocenili średnią miesięczną rynkową wartość świadczeń dodatkowych, które im przysługują, na 500 zł.”

TRENDY NA RYNKU PRACY

ŚWIADCZENIA, KTÓRE MAJĄ ZNACZENIE

Czy firma bada poziom satysfakcji z otrzymywanych benefitów?

Perspektywa pracowników



Czy jest Pani/ Panu znana wartość otrzymywanych świadczeń pozapłacowych?

Perspektywa pracowników



Czy oferowane świadczenia dodatkowe są dla Pani/ Pana satysfakcjonujące?

Perspektywa pracowników



Czy ma Pani/ Pan wybór benefitów, które wejdą w skład pakietu świadczeń?

Perspektywa pracowników



“xxx”

TRENDY NA RYNKU PRACY

PRACA ZDALNA I ELASTYCZNA

W tegorocznym badaniu możliwość pracy elastycznej znalazła się na drugim miejscu wśród świadczeń pozapłacowych o największym znaczeniu dla pracowników. Waga, jaką przypisują elastyczności w miejscu pracy jest widoczna w badaniach Hays od kilku lat. Pracodawcy, którzy nadal nie wprowadzili rozwiązań uelastycznienia czasu pracy powinni rozważyć zaproponowanie takiej opcji przynajmniej części pracowników.

Pomimo iż możliwość pracy elastycznej deklaruje 70% firm, to – jak wynika z badania – oferowane rozwiązania

są niedopasowane do potrzeb pracowników, którzy często także nie posiadają wystarczającej wiedzy na temat dostępnych dla nich rozwiązań. Pracodawcy również nie zachęcają pracowników do korzystania z pracy elastycznej.

Najczęściej praca elastyczna oznacza możliwość rozpoczynania dnia pracy w określonym przedziale czasowym. Inne firmy dopuszczają pracę zdalną, tzw. home office – określoną liczbę dni w miesiącu albo opcję do wykorzystania przy realizacji konkretnego projektu.

Czy w firmie występuje możliwość pracy elastycznej?

Perspektywa firm



Które z rozwiązań pracy elastycznej funkcjonują w firmie?*

Perspektywa firm



* Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi
** Wśród innych respondentów wymieniali krótszy czas pracy w piątki oraz zadaniowy czas pracy

Czy firma zachęca pracowników do korzystania z pracy elastycznej?

Perspektywa firm



Czy obecnie korzysta Pan/ Pani z rozwiązań pracy elastycznej?

Perspektywa pracowników



Z jakich rozwiązań pracy elastycznej obecnie Pani/ Pan korzysta?

Perspektywa pracowników



* Tylko pracownicy korzystający z pracy elastycznej
Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi
** Wśród innych respondentów wymieniali zadaniowy czas pracy, samodzielne zarządzanie czasem pracy w terenie oraz nielimitowane

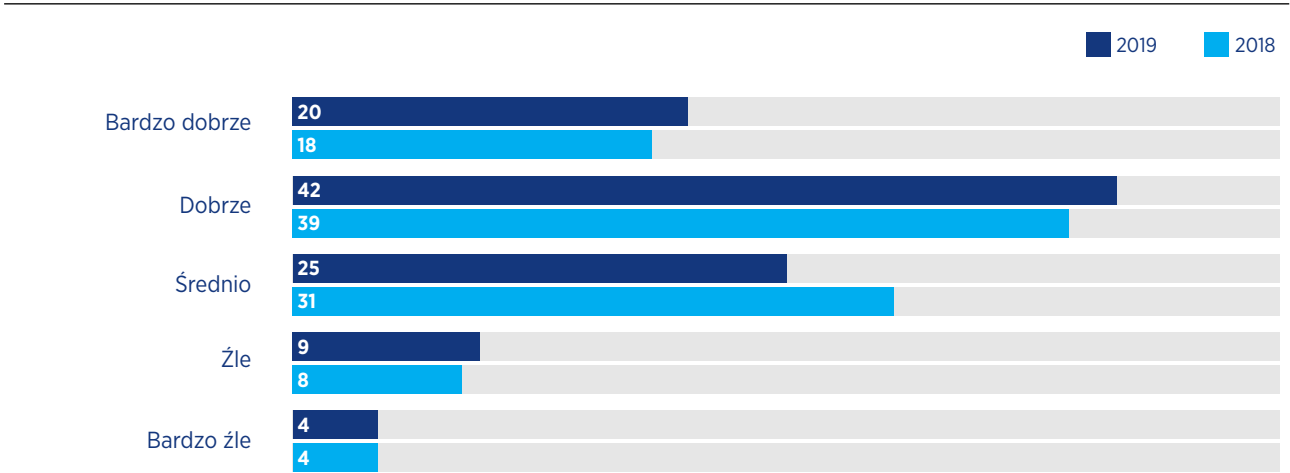
TRENDY NA RYNKU PRACY

ZDROWA RÓWNOWAGA

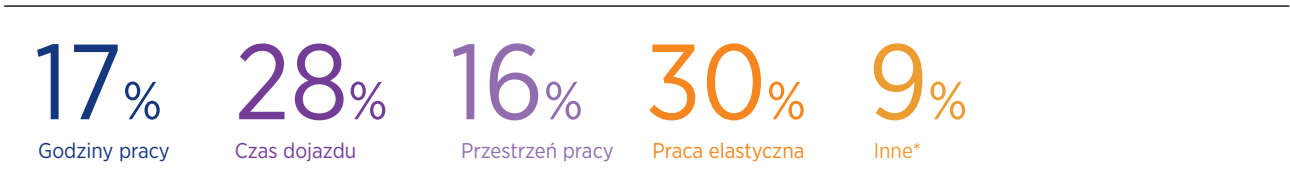
Praca elastyczna to jedno z narzędzi ułatwiających zachowanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym, tzw. work-life balance. Taką opinię podziela co czwarty pracownik, upatrując w możliwościach pracy elastycznej oraz skróceniu czasu dojazdu do pracy

rozwiązania dla braku równowagi pomiędzy czasem pracy i czasem prywatnym. W porównaniu do ubiegłego roku, nieznacznie zwiększył się odsetek osób pozytywnie oceniających work-life balance w swoim życiu.

Jak ocenia Pan/ Pani kwestię work-life balance w swoim życiu? Perspektywa pracowników



Który z aspektów pracy powinien ulec zmianie, aby polepszyć Pani/ Pana work-life balance? Perspektywa pracowników



* Wśród innych respondenci wymieniali zmniejszenie nakładu obowiązków, lepszą organizację pracy w firmie, delegowanie części obowiązków, precyzyjniejszy zakres obowiązków oraz emfatyczniejszą współpracę w ramach zespołu

TRENDY NA RYNKU PRACY UCZESTNICY BADANIA - PRACODAWCY

Sektor

92%

Sektor prywatny

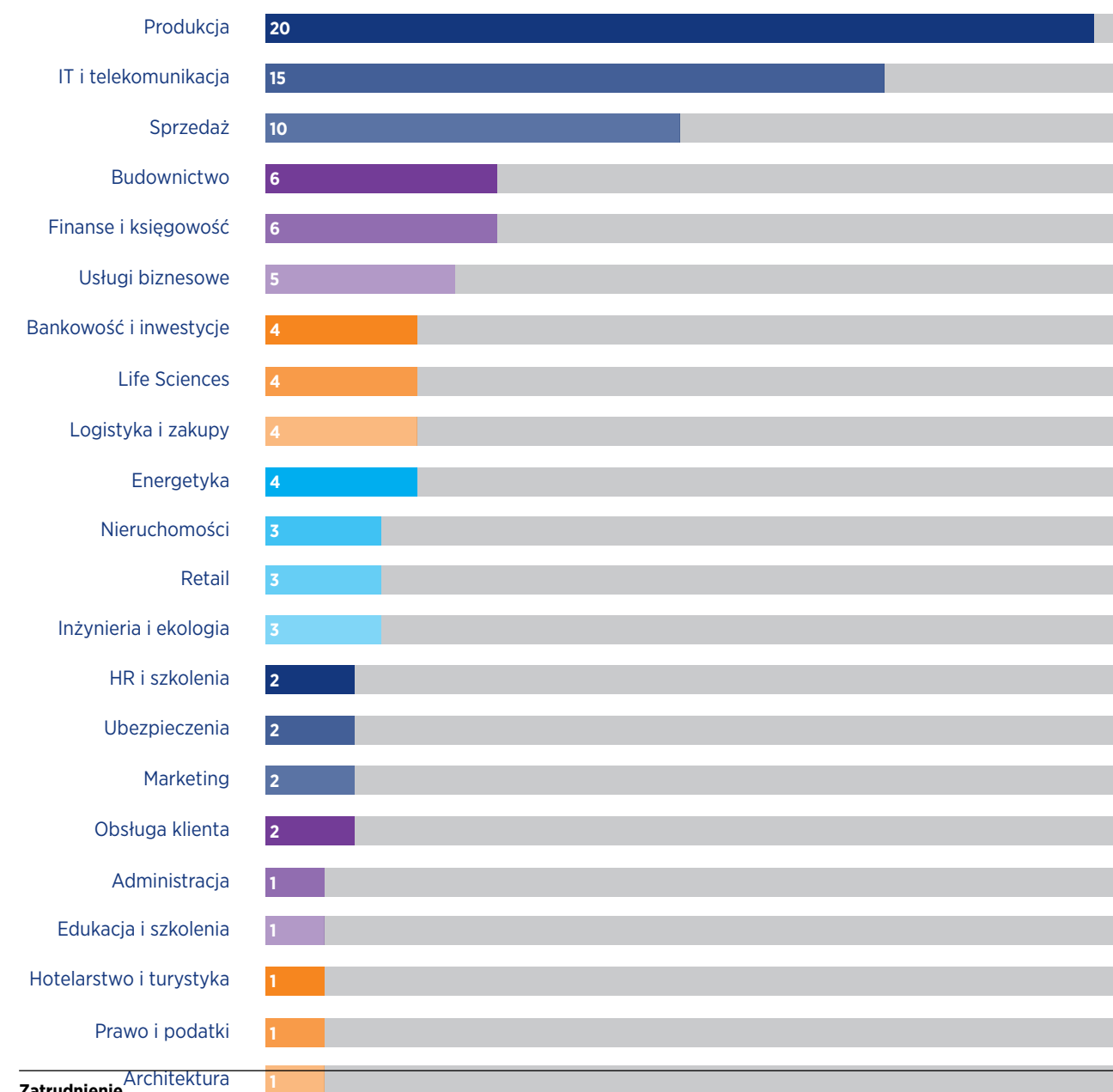
7%

Sektor publiczny

1%

Sektor pozarządowy (fundacje, organizacje pożytku publicznego)

Branża firmy



Zatrudnienie

15%

Mała
(do 50 pracowników)

26%

Średnia
(50-250 pracowników)

25%

Duża
(251-1000 pracowników)

34%

Bardzo duża
(powyżej 1000 pracowników)

TRENDY NA RYNKU PRACY UCZESTNICY BADANIA - PRACOWNICY

Płeć

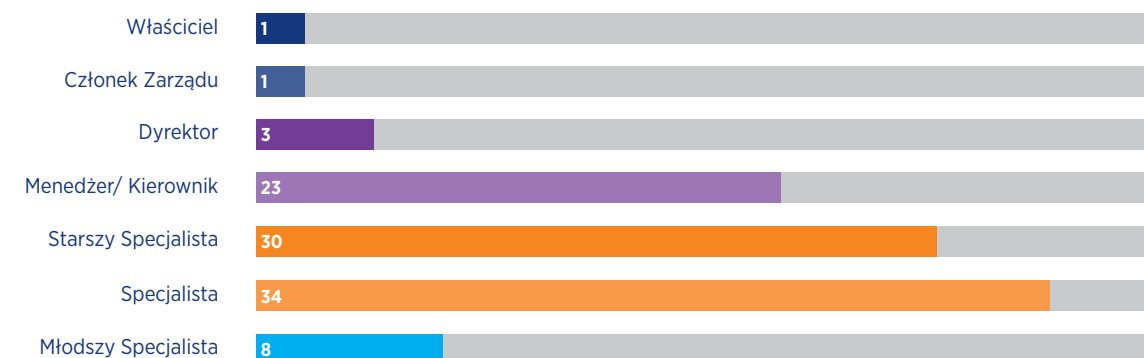
41%

Kobieta

59%

Mężczyzna

Poziom zajmowanego stanowiska



Forma zatrudnienia

90%

Na pełny etat

2%

Niepełny etat

8%

Indywidualny przedsiębiorca

Staż w obecnym miejscu pracy

26%

Mniej niż rok

40%

1-3 lata

19%

4-6 lat

7%

7-10 lat

8%

Więcej niż 10 lat



Agnieszka Kolenda
Executive Director, oddział w Katowicach

RYNEK PRACY 2020

Doświadczamy redefinicji koncepcji pracy. Widocznym trendem staje się większa częstotliwość zmiany miejsca zatrudnienia, a pracownicy przedkładają możliwości rozwoju nad stabilność. Coraz więcej ludzi realizuje projekty dla kilku firm jednocześnie oraz korzysta z pracy zdalnej. Rosnącą rolę w biznesie odgrywa sztuczna inteligencja i nowoczesne technologie.

Najwięcej nowych zawodów pojawia się w sektorze IT i nowych technologii. Ciekawe stanowiska tworzone są również w branży biotechnologicznej, oferującej produkty i rozwiązania wykorzystywane w przemyśle. Wiele szans pojawia się także na rynku tradycyjnych usług, związanych z finansami i edukacją.

Trendy wpływają na rynek pracy, dlatego powinny być impulsem do przygotowania się na nadchodzące wyzwania. Analiza kierunków rozwoju wiodących branż powinna być podstawą określenia kluczowych kompetencji. Wszystkie regiony i profesje łączy rosnące znaczenie kompetencji miękkich. Ceniona będzie gotowość do przekwalifikowania się, mobilność oraz umiejętność funkcjonowania w międzynarodowym środowisku.



Marcin Ostrowski
Branch Manager, oddział w Gdańsku

POMORZE

W minionym roku byliśmy świadkami dynamicznego wzrostu w wielu segmentach rynku w Trójmieście. Realizowana przez lokalne władze strategia zrównoważonego wzrostu przynosi efekty. Pomimo iż swojej działalności nie rozpoczęło tak wiele podmiotów z branży usług wspólnych, jak w latach ubiegłych, to równowaga została zachowana dzięki wyczekiwany inwestycjom w obszarze produkcyjnym. Nowoczesne usługi oraz IT nie zwalniają jednak tempa. Ich wzrost realizowany jest poprzez reinwestycje w ramach istniejących struktur. Bardzo dużo dzieje się też na rynku nieruchomości oraz w szeroko pojętych usługach.

Najważniejszym wyzwaniem dla pracodawców pozostaje pozyskiwanie, rozwój i zatrzymywanie w strukturach zaangażowanych i kompetentnych pracowników. Już teraz pracodawcy większą uwagę przykładają do potencjału i motywacji kandydatów, kosztem określonego wykształcenia lub doświadczenia. Zwiększa się też ich elastyczność względem prowadzenia procesów rekrutacyjnych.



Anna Podolska
Branch Manager, oddział w Krakowie

MAŁOPOLSKA

Kraków niezmiennie od lat jest największym rynkiem nowoczesnych usług dla biznesu w Polsce. Firmy o profilu SSC, BPO oraz IT zwiększają zatrudnienie. Lokalny rynek pracy to także miejsce wielu inwestycji z branży IT i dużego zapotrzebowania na specjalistów tej dziedziny.

Obok ekspertów IT w ostatnim roku najbardziej pożądanym profilem kandydata na rynku małopolskim były osoby z dobrą znajomością języka niemieckiego oraz angielskiego. To właśnie dla tej drugiej grupy rynek był bardzo przychylny i obfitował w najciekawsze oferty. Co ciekawe, w odróżnieniu do lat poprzednich, zmieniły się jednak wymagania pracodawców w zakresie oczekiwanej biegłości języków obcych u kandydatów. Obecnie więcej możliwości stoi przed kandydatami z dobrą, ale niekoniecznie biegłą znajomością języków.

TRENDY NA RYNKU PRACY WYZWANIA REGIONÓW



Anna Tomyślak
Branch Manager, oddział w Poznaniu

WIELKOPOLSKA

Wielkopolska jest jednym z najbardziej rozwiniętych regionów, z wysokim poziomem uprzemysłowienia, dynamicznym rozwojem gospodarczym i szybkim tempem rozwoju nowych technologii. Kolejny rok Poznań utrzymuje również pozycję wicelidera w rankingu Miast Przyjaznych dla Biznesu.

Liczby mówią same za siebie – aż 110 tys. podmiotów gospodarczych, przy czym 160 z nich zatrudnia ponad 250 osób; ponad 4 tysiące firm z zagranicznym kapitałem; przeszło 35 uczelni wyższych z niemal 130 tys. absolwentów rocznie. Wielkopolska to także od lat najniższe bezrobocie w Polsce. Szacuje się, że ponad połowa zatrudnienia przypada na sektor usług. Region Wielkopolski ma też duży wkład w krajowy rynek produkcyjny, szczególnie jeśli chodzi o produkcję mebli, napojów, wyrobów tekstylnych oraz urządzeń elektrycznych.

Największy potencjał to produkcja zaawansowana technologicznie, BPO, SSC oraz R&D. Szanse regionu w rozwój najnowszych technologii potwierdza ranking CBRE EMEA Tech Cities – w kategorii Growth Clusters Poznań zajął jedno z czołowych miejsc.



Paula Rejmer
Dyrektor Zarządzająca dywizjami Expert Perm i Response, oddział w Warszawie

WARSZAWA

Nowe inwestycje, rozwój firm oraz dalsza ekspansja sektora nowoczesnych usług dla biznesu nieustannie zwiększają aktywność rekrutacyjną firm w Polsce centralnej. Jednocześnie coraz więcej pracodawców zмага się z wyzwaniem, jakim jest brak odpowiednich kandydatów do pracy.

Płace i zatrudnienie rosną, ale w wolniejszym tempie niż w ubiegłym roku. Ekonomiści mówią o „przegrzaniu rynku pracy”, a deficyt pracowników zaczyna wpływać negatywnie na gospodarkę. Ożywienie na rynku pracy było tak długie, że zaczęło brakować osób, które mogłyby jeszcze ten rynek zasilić. W konsekwencji potencjał do wzrostu jest bardzo ograniczony.

Wiele branż ma problem ze znalezieniem ludzi do pracy i to pomimo otwarcia na potencjalnych pracowników. Co więcej, dużo wskazuje na to, że na przestrzeni kilku najbliższych lat ten długotrwały trend znacząco wpłynie na środowisko biznesowe.



Karolina Szyndler
Branch Manager, oddział w Katowicach

KATOWICE

Śląski rynek pracy obfituje w oferty pracy skierowane zarówno do inżynierów, jak i specjalistów w obszarze IT, księgowości czy też obsługi klienta. W związku z rozwojem poszczególnych zakładów produkcyjnych firmy poszukują absolwentów oraz doświadczonych inżynierów procesu, projektu oraz jakości, ukierunkowanych na kontakt z dostawcami i klientami, jak również specjalistów w działach zakupów np. związanych z danymi projektami technicznymi. Coraz więcej ofert pracy pojawia się także dla konstruktorów ze znajomością programów CAD/CAM, wykorzystywanych w branży przemysłowej i motoryzacyjnej.

Nie słabnie także rosnący rynek IT – specjaliści zdecydowani na rozwój w tym obszarze mogą się spodziewać wielu atrakcyjnych ofert pracy. Ciekawe możliwości czekają też na pracowników działów księgowości oraz obsługi klienta. Kandydaci posiadający znajomość języków obcych mogą liczyć na szanse rozwoju zarówno w branży nowoczesnych usług dla biznesu, jak i w zakładach produkcyjnych ulokowanych na Śląsku.



Tomasz Kowalski
Branch Manager, oddział we Wrocławiu

DOLNY ŚLĄSK

Rynek Dolnośląski to jeden z najlepiej rozwiniętych ośrodków przemysłowych i usługowych w kraju. W ostatnim czasie wiele lokalnych inwestycji zaczęło osiągać docelowy kształt struktur. Pojawiło się również kilku nowych graczy.

Rynek pracownika w dużym stopniu wpływa na funkcjonowanie firm. Przekłada się zarówno na wzrost płac, jak i zmianę podejścia pracodawców do rekrutacji. Niestety wzrost wynagrodzeń połączony z mniej dynamicznym wzrostem wydajności oraz brakiem „rąk” do pracy jest jedną z najpoważniejszych barier dalszego rozwoju firm.

Wciąż ogromnym potencjałem jest możliwość automatyzacji oraz wdrażanie rozwiązań z przemysłu 4.0. W kolejnych latach możemy się spodziewać kolejnej fali inwestorów ze wschodu, którzy będą otwierać fabryki idąc w ślad za transformacją branży motoryzacyjnej i rozwojem elektromobilności.

Wiele nowych inwestycji i ambitne plany zatrudnienia widoczne są w sektorze IT. Wrocławski rynek oferuje możliwości rozwoju zarówno osobom rozpoczynającym karierę, jak i posiadającym doświadczenie.

TRENDY NA RYNKU PRACY

RYNEK PRACY 2019

Dynamicznie zmieniający się rynek pracy zmusza pracodawców do szybkiego reagowania. Koniecznością staje się przewidywanie trendów i nadchodzących zmian. Pozyskiwanie i zatrzymanie talentów przy rosnącym ich niedoborze, zmieniające się priorytety i oczekiwania różnych pokoleń oraz wyzwania związane z przełożeniem działań na język liczb to tylko niektóre z zagadnień, jakie znajdują się w planie działań działów personalnych. Wyzwania dotyczyć będą większości organizacji – niezależnie od sektora, wielkości oraz specjalizacji.

Rynek kandydata oraz powstająca luka kompetencyjna wymuszają na organizacjach systemowe podejście do zarządzania wiekiem w organizacji. Dotychczas był to temat poruszany głównie w firmach produkcyjnych, ale trend ten wkrótce obejmie wszystkie sektory. Będzie dotyczyć nie tylko przyjrzenia się bieżącemu stanowi zatrudnienia i kompetencjom obecnym w organizacji, ale także przygotowaniu modelu rekrutacji, który uwzględni otwartość na zatrudnianie osób w wieku 50+ z uwagi na kompetencje i wartości ważne dla firmy, którymi te osoby dysponują.

Organizacje będą musiały też zadbać o pozytywny wizerunek, niestandardowe metody rekrutacyjne oraz krótki proces decyzyjny i rekrutacyjny. W związku z rosnącą liczbą ofert pracy na rynku bardzo ważną będzie szybkość w działaniu. Warto również pamiętać, że najmłodsze pokolenia pracowników oczekują innych form komunikacji z pracodawcami. Wykorzystywanie mediów społecznościowych i poszukiwanie informacji w internecie jest dla nich standardem, dlatego również od pracodawców wymagają aktywności online.

POSTAWA ZAMIAST UMIEJĘTNOŚCI

Wraz ze zmieniającymi się trendami na rynku pracy, zmieniają się również wymagania wobec procesu rekrutacji. Sukces odniosą firmy elastyczne, dostosowujące się do potrzeb rynku. Bardzo ściśle jest to powiązane z wyzwaniem w postaci poszukiwania u kandydatów odpowiednich postaw i kompetencji, a nie umiejętności czy doświadczenia. Jest to zasadnicza zmiana w procesie rekrutacji, gdyż dotychczas pracodawcy poszukiwali konkretnych, łatwo przekładalnych doświadczeń.

Ogromne znaczenie będzie odrywał także właściwy onboarding nowych pracowników, obejmujący zarówno szkolenia z firmowych procesów, jak i pełną integrację z firmą – zrozumienie jej celów, wpływu stanowiska na całą organizację, opieki mentora i systemowego wsparcia.

ZDALNIE I ELASTYCZNIE

Elementem, który będzie wymagał nakładów pracy – i sprawiał trudność w wielu firmach – jest wypracowanie podejścia do pracy zdalnej oraz zarządzania pracownikami wykonującymi obowiązki w ten sposób. Już teraz nie brakuje pytań o to, jak monitorować taką formę świadczenia pracy, zarządzać efektywnością, stawiać cele i motywować rozproszonych pracowników. Praca zdalna, która staje się standardem na rynku, będzie wymagała od firm m.in. udostępniania pracownikom platform do wspólnej realizacji zadań, wewnętrznych komunikatorów oraz opracowania zasad.

Ważną kwestią będzie także digitalizacja, która obejmuje kolejno wszystkie branże i staje się koniecznością dla firm, które chcą umocnić swoją pozycję albo zbudować przewagę konkurencyjną na rynku. Nie bez powodu coraz więcej firm tworzy własne działy w tych kluczowych obszarach. Zarządzający będą musieli zmienić swój sposób myślenia i położyć większy nacisk na aspekty związane z cyfrowymi kompetencjami swoich pracowników. Działy HR z kolei będą musiały w praktyce korzystać z bardziej zaawansowanych technologii i systemów analitycznych, które pozwolą nie tylko mierzyć wskaźniki i wspierać zarządzanie wiekiem, ale także zautomatyzują część powtarzalnych zadań, pochłaniających zbyt wiele czasu.

Rosnąca konkurencja na rynku i rozproszenie rekrutacji spowodują, że firmy będą musiały sięgnąć również po innowacyjne rozwiązania, które pomogą uporządkować procesy. Zwiększy się zaawansowanie procesów outsourcingowych i popularność szytych na miarę rozwiązań.

“ Największe wyzwania dla pracodawców będą dotyczyły dwóch aspektów: rekrutacji w obliczu umacniającej się pozycji kandydata oraz zatrzymania najlepszych pracowników w strukturach firmy. ”

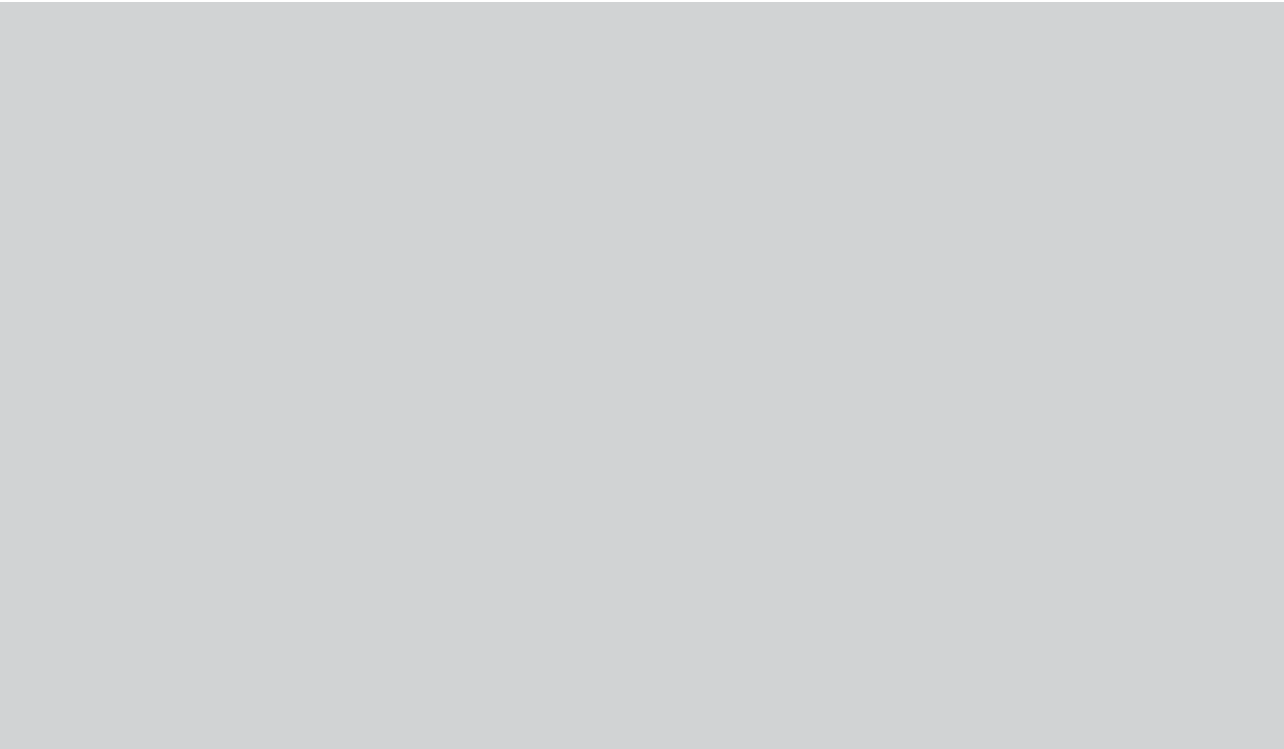


Anna Czyż
Executive Manager, oddział w Warszawie

“ Nadchodzące wyzwania, z którymi zmierzą się działy HR, będą wymagać innowacyjności, ale też analitycznego podejścia. Znamienne staje się odejście od tworzenia prezentacji i mówienia o wizji, na korzyść skupienia się na liczbach, danych i wymiernych korzyściach z inicjatyw podejmowanych przez zespoły odpowiedzialne za zarządzanie zasobami ludzkimi. Nadchodzące miesiące nie będą łatwe dla ekspertów HR, ale z drugiej strony – będą wyjątkowo ciekawe. ”

BANKOWOŚĆ

NOWE REGULACJE



Mimo wysokiego tempa wzrostu aktywów, miniony rok nie należał do najłatwiejszych dla sektora bankowego. Kolejne fuzje oraz informacje o nowych podmiotach gotowych do sprzedaży to kontynuacja kilkuletniego już trendu konsolidacji sektora.

Zmniejszająca się liczba podmiotów powinna wpłynąć dodatnio na podaż kompetencji na rynku pracy, ale świetne wyniki gospodarcze oraz dynamiczny rozwój spółek fintechowych, paradoksalnie zaostrzyły rywalizację o najcenniejsze talenty na rynku instytucji finansowych. Banki wciąż silnie konkurują na polu innowacji technologicznych, które pozostają jednym z kluczowych obszarów biznesowych. To również zagadnienie, w które według naszych obserwacji najczęściej inwestowali pracodawcy, co odzwierciedlały liczne procesy rekrutacyjne.

Minione miesiące to również czas szczególnej aktywności regulatora. W pierwszej połowie roku instytucje finansowe przygotowywały się do wdrożenia unijnego Rozporządzenia o Ochronie Danych Osobowych, co miało swoje odzwierciedlenie w transformacjach organizacji w kontekście procesów oraz zabezpieczeń.

Rok 2019 nie pozwoli jednak odpocząć bankowcom, ponieważ wchodzi w życie kolejna, niezwykle istotna dla sektora dyrektywa – Payment Services Directive 2 (PSD2). Regulacja umożliwia między innymi tworzenie nowych kategorii instytucji płatniczych tzw. Third Party Providers,

a przede wszystkim otwarcie bankowych platform na rozwiązania zewnętrznych dostawców. Dlatego z całą pewnością nadchodzące miesiące będą dla bankowców czasem intensywnej pracy i przygotowań do tej rewolucji. Na brak ofert pracy nie powinni narzekać eksperci związani z cyberbezpieczeństwem, płatnościami internetowymi oraz ryzykiem i audytem.

W porównaniu z poprzednim rokiem notujemy średnio 5% wzrost wynagrodzeń. Największe podwyżki dochodzące do 15% otrzymali eksperci związani z obszarami technologii, audytu wewnętrznego oraz AML.

“Sektor bankowy czeka prawdziwa rewolucja, którą przyniesie wdrożenie dyrektywy regulującej rynek płatności (PSD2).”

WYNAGRODZENIA

BANKOWOŚĆ

BANKOWOŚĆ DETALICZNA	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Sprzedaży Bankowości Detalicznej	22 000	26 000	38 000
Regionalny Dyrektor Bankowości Detalicznej	12 000	20 000	26 000
Doradca Klienta Bankowości Prywatnej	6 000	10 000	15 000
Dyrektor Placówki Detalicznej	6 000	10 000	12 000
Doradca Klienta	3 000	4 000	6 000
Analitik Kredytowy	5 000	7 000	11 000

BANKOWOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Sprzedaży Bankowości Przedsiębiorstw	22 000	31 000	42 000
Doradca Klienta Korporacyjnego	9 500	15 000	22 000
Doradca Klienta MŚP	6 000	8 000	10 000
Analitik Kredytowy	7 000	9 000	14 000

OBSZAR RYZYKA I AUDYTU	MIN*	OPT**	MAX*
Kierownik Zespołu Modelowania Ryzyka	16 000	18 000	25 000
Ekspert ds. Modelowania Ryzyka	12 500	14 000	16 000
Specjalista ds. Modelowania Ryzyka	7 000	10 000	12 000
Ekspert ds. Walidacji Modeli	12 000	14 000	16 000
Specjalista ds. Walidacji Modeli	6 500	10 000	11 500
Ekspert ds. Audytu	11 000	13 000	16 000
Specjalista ds. Audytu	8 000	10 000	12 000

* Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (pełen etat)
** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2018 r.



Tomasz Stolarski

Team Leader, oddział w Warszawie

“ Nadchodzące miesiące przyniosą bankowcom dużo pracy i przygotowań do rewolucji, jaką będzie wdrożenie niezwykle ważnej dla sektora dyrektywy Payment Services Directive 2 (PSD2). Nie zabraknie również ciekawych ofert pracy – zwłaszcza w zakresie cyberbezpieczeństwa, płatności internetowych oraz ryzyka i audytu. ”



Rozwój biznesu, ambitne plany zwiększenia zatrudnienia, nowe inwestycje, a jednocześnie trend umacniającego się rynku kandydata stanowi wyzwanie dla pracodawców w kontekście stanowisk finansowo-księgowych. Wyzwania dotyczą niemal wszystkich stanowisk i sektorów rynku. Jednocześnie nowoczesne działy finansowo-księgowe to obszar firmy, który swoimi działaniami wpływa na wzrost sprzedaży oraz realne ograniczenie kosztów.

W nadchodzących miesiącach na najwięcej ofert pracy w obszarze księgowym będą mogli liczyć specjaliści i księgowi ds. podatków – odpowiadający za pełne rozliczenia w organizacji. Już teraz brakuje odpowiednich kandydatów, a niedobór powiększa się wraz z licznymi zmianami prawnymi. Z kolei w działach finansowych najczęściej poszukiwani są analitycy finansowi, łączący wiedzę z wysokim poziomem kompetencji miękkich. Biorąc pod uwagę bieżące potrzeby pracodawców, poszukiwani będą także specjaliści ds. kontrolingu, kontrolerzy finansowi oraz biznesowi.

Pracodawcy poszukiwać będą zarówno świeżo upieczonych absolwentów studiów kierunkowych w zakresie ekonomii, jak również kandydatów posiadających doświadczenie i wyspecjalizowanych np. w zakresie środków trwałych, cen transferowych albo analizie finansowej. Warto podkreślić, iż niezależnie od poziomu stanowiska, na rynku umacnia się trend zatrudniania specjalistów z doświadczeniem w konkretnym sektorze rynku. Przykładem mogą być firmy produkcyjne, które poszukując dyrektorów finansowych lub głównych księgowych, skupiają się na kandydatach zajmujących podobne stanowiska w firmach konkurencyjnych.

Rosną wynagrodzenia na stanowiskach specjalistycznych w działach księgowo-finansowych. Nawet o 20% względem zeszłego roku zmieniły się minimalne stawki, co jest odpowiedzią na coraz wyższe oczekiwania kandydatów. Na wyższe wynagrodzenia mogą liczyć specjaliści w obszarze księgowości, płac oraz podatków (w szczególności VAT i CIT), a także audytorzy wewnętrzni. Mniejszą dynamiką charakteryzują się wzrosty płac na stanowiskach menedżerskich. Wciąż zdarza się, że widełki oferowane przez firmy są zbyt niskie, ale coraz więcej firm dokonuje koniecznych zmian w tej kwestii, a obok wynagrodzenia oferuje również atrakcyjny pakiet świadczeń dodatkowych.

Oprócz wiedzy i doświadczenia, pracodawcy przywiązują coraz większą wagę do kompetencji miękkich kandydatów, takich jak proaktywność, komunikatywność, umiejętność pracy w zespole. W dużej mierze wynika to z ewolucji funkcji działów finansowo-księgowych. Nadal cenione są także certyfikaty potwierdzające wiedzę kandydatów w danym obszarze (np. ACCA, CIMA, status Biegłego Rewidenta czy Doradcy Podatkowego).

Na przestrzeni ostatnich lat zmieniły się również potrzeby kandydatów. Obok poziomu wynagrodzenia wielkie znaczenie mają możliwości rozwoju, realizacji ciekawych projektów oraz zdobycia wyspecjalizowanych umiejętności. Kandydaci zwracają także uwagę na kwestię elastycznego podejścia do czasu pracy i formy zatrudnienia.

“ Najlepsi eksperci z zakresu finansów i księgowości zyskali dużą świadomość rynkową i zdecydowanie bardziej selektywnie podchodzą do proponowanych ofert. ”

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
CFO/ Członek Zarządu	25 000	40 000	55 000
Dyrektor Finansowy	20 000	25 000	35 000
Kierownik ds. Finansowych	13 000	18 000	25 000
Kierownik Działu Kontrolingu	15 000	18 000	22 000
Główny Księgowy	12 000	17 000	25 000
Kontroler Finansowy (z zespołem)	12 000	15 000	18 000
Starszy Audytor Wewnętrzny	12 000	15 000	18 000
Analityk Biznesowy	10 000	12 000	14 000
Finance Business Partner/ Finance Executive	10 000	12 000	14 000
Zastępca Głównego Księgowego	9 000	12 000	15 000
Kontroler Finansowy (stanowisko samodzielne)	10 000	13 000	15 000
Audytor Wewnętrzny	9 000	12 000	14 000
Starszy Księgowy	7 000	10 000	12 000
Konsultant (departament audytu)	6 500	8 000	9 000
Starszy Konsultant (departament audytu)	8 000	10 000	12 000
Specjalista ds. Raportowania i Analiz	7 000	9 000	11 000
Analityk/ Starszy Analityk Finansowy	7 000	10 000	14 000
Samodzielny Księgowy	7 000	8 500	10 000
Księgowy Projektu	7 000	8 000	9 000
Specjalista ds. Płac (dział finansowy)	6 000	7 000	8 000
Księgowy	6 000	7 000	7 500
Księgowy ds. VAT	6 500	7 500	8 500
Młodszy Analityk	5 500	6 000	6 500
Młodszy Księgowy	4 000	5 000	5 500
Młodszy Specjalista ds. Płac (dział finansowy)	4 500	5 000	5 500
Asystent Działu Finansowego	3 500	4 000	5 000

Wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach są uzależnione od doświadczenia, branży, struktury i wielkości zespołu, linii raportowania oraz tego, czy stanowisko ma charakter globalny czy lokalny.

* Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (pełen etat)

** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku



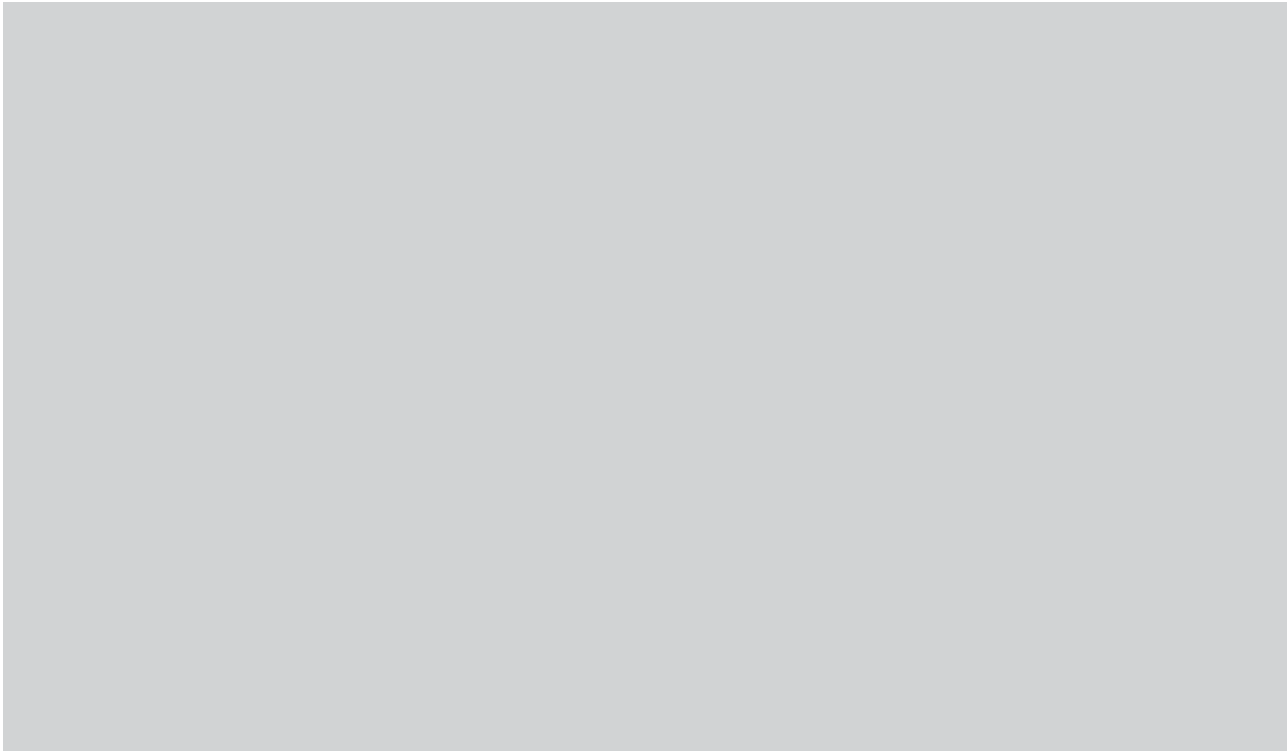
Karolina Lis
Team Manager, oddział w Warszawie

“ W całej specjalizacji finansowo-księgowej największymi wyzwaniami dla pracodawców przy pozyskiwaniu doświadczonych specjalistów jest sprostanie ich rosnącym oczekiwaniom. Problematiczna okazuje się również niewystarczająca znajomość języka angielskiego, a także wciąż niezbyt duża mobilność ekspertów. Okazuje się, że specjaliści niechętnie decydują się nawet na pracę w innej dzielnicy miasta lub na jego obrzeżach. Menedżerowie i dyrektorzy są bardziej skłonni do kompromisu i pod uwagę biorą inne aspekty oferty, traktując lokalizację mniej priorytetowo. ”



Justyna Chmielewska
Business Manager, oddział w Katowicach

“ Firmy coraz częściej wykazują tendencję do łączenia funkcji w strukturach organizacji – np. księgowości i kontrolingu albo księgowości i IT. Ogromna ilość danych, automatyzacja procesów, rozwój narzędzi i technologii wspierających codzienną pracę finansistów sprawiają, że jest to idealny czas dla kandydatów, którzy posiadają dużą wiedzę oraz doświadczenie zdobyte na stanowiskach finansowych, a jednocześnie – dzięki swoim kompetencjom analitycznego myślenia oraz umiejętnościom technicznym – chcieliby się rozwijać w ramach projektów implementacji lub rozwoju procesów IT. ”



Nasycenie rynku w branży prawnej i podatkowej jest bardzo duże. Zmieniające się przepisy oraz nowi inwestorzy potrzebujący wsparcia prawnego powodują, że wiele kancelarii ma ambitne plany rozwoju. Z jednej strony kluczowe pozostaje pozyskiwanie klientów oraz wyróżnienie marki na konkurencyjnym rynku, z drugiej natomiast – rozwój biznesu i budowanie silnych zespołów ekspertów w danej praktyce.

Na polskim rynku coraz bardziej widoczny jest trend wdrażania przez firmy własnego systemu compliance. Takie rozwiązanie ma na celu zapewnienie zgodności działań organizacji z obowiązującymi regulacjami. To ciekawy i chętnie wybierany kierunek rozwoju – zarówno przez świeżo upieczonych absolwentów studiów prawniczych, jak również kandydatów z większym doświadczeniem zawodowym. Atrakcyjny dla pracowników jest również consulting – rozwiązania na styku prawa i innych specjalizacji, oferowane m.in. przez centra usług dla biznesu.

W nadchodzących miesiącach na ciekawe oferty pracy mogą liczyć eksperci w zakresie prawa podatkowego – zarówno polskiego, jak i międzynarodowego – oraz specjaliści procesowi. Atrakcyjne propozycje kierowane będą także do kandydatów posiadających uprawnienia radcowskie oraz adwokackie. Inwestycje wymagające

wsparcia prawnego przekładają się na zadania dla takich ekspertów – zarówno w kancelariach, jak i w wewnętrznych działach prawnych dużych firm. Podobna sytuacja ma miejsce w specjalizacjach związanych z nieruchomościami, a także prawem pracy. Na brak możliwości rozwoju nie będą również narzekać prawnicy specjalizujący się w obszarze fuzji i przejęć, finansów oraz w prawie podatkowym. Dla firm niezwykle cenni są kandydaci ze znajomością polskiego i międzynarodowego prawa, kilku języków obcych oraz posiadający rozwinięte kompetencje miękkie.

Wynagrodzenia ekspertów sektora prawnego nie zmieniły się znacząco względem zeszłego roku. Na podwyżki rzędu 10-15% mogli liczyć eksperci obszarów, gdzie dynamika pracy jest bardzo duża, a zapotrzebowanie na kandydatów coraz większe.

“Zapotrzebowanie na inspektorów ochrony danych osobowych nie słabnie, ponieważ firmy wciąż poszukują wsparcia w bieżącym dostosowywaniu wewnętrznych procesów do obowiązujących przepisów.”

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Działu Prawnego	15 000	25 000	40 000
Starszy Prawnik	18 000	25 000	35 000
Menedżer ds. Podatków	15 000	20 000	25 000
Prawnik Kancelarii	10 000	15 000	25 000
Prawnik Wewnętrzny	8 000	13 000	20 000
Inspektor Ochrony Danych Osobowych	10 000	14 000	25 000
Doradca Podatkowy	6 500	12 000	18 000
Starszy Konsultant ds. Podatków	10 000	12 000	15 000
Specjalista ds. Podatków	7 000	8 000	12 000
Konsultant ds. Podatków	7 000	8 000	10 000
Młodszy Prawnik	5 000	6 000	7 000
Asystent Prawny	3 500	5 000	6 000

* Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (pełen etat)
** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2018 r.



Małgorzata Sułkowska

Lider Specjalizacji, oddział w Warszawie

“ Przed firmami i kancelariami jest wiele wyzwań. W dobie nowoczesnych technologii i biegłych cyfrowo pokoleń, pracodawcy muszą podejmować coraz bardziej niestandardowe działania, aby dotrzeć do najlepszych kandydatów. W konkurencji o najlepszych pracowników niezbędna jest także elastyczność – zarówno na etapie rekrutacji, jak i w procesie zatrzymywania talentów. Ten aspekt jest szczególnie ważny dla przedstawicieli najmłodszych pokoleń, dopiero wkraczających na rynek pracy. ”



Justyna Chmielewska

Business Manager, oddział w Katowicach

“ Kancelarie prawne zyskały wiele zadań do realizacji w związku z wprowadzonym Rozporządzeniem o Ochronie Danych Osobowych. Nowością są także stanowiska Specjalistów i Inspektorów Ochrony Danych w firmach. Ich wynagrodzenia uzależnione są posiadanego doświadczenia, zakresu odpowiedzialności oraz wielkości firmy. Ważnym aspektem jest też miejsce w strukturze organizacyjnej oraz oczekiwany kierunek działań. ”

UBEZPIECZENIA
INNOWACYJNA OFERTA



Towarzystwa ubezpieczeniowe nadal dążą do zwiększenia swojej innowacyjności, choć względem sektora bankowego mają jeszcze wiele do nadrobienia. Znakiem czasów staje się to, że coraz wygodniej jest porównać i zakupić produkty ubezpieczeniowe online. Podmioty sektora ubezpieczeniowego intensyfikują swoje działania również w zakresie dalszej digitalizacji w obszarze likwidacji szkód oraz poszerzają swoją ofertę cyber-ubezpieczeń.

Ubezpieczyciele kontynuują wdrażanie ustawy o dystrybucji ubezpieczeń, która wprowadza zapisy unijnej dyrektywy IDD. Ustawa zakłada lepsze dopasowanie oferty do potrzeb klientów oraz reguluje współpracę z pośrednikami. Tworzą się również grupy projektowe, których zadaniem będzie implementacja standardu sprawozdawczości IFRS 17, który wchodzi w życie z początkiem 2021 roku, co jest wyzwaniem porównywalnym z wdrażaniem Solvency II. Ponadto branża ubezpieczeniowa definiuje swoją rolę do odegrania w systemie Pracowniczych Planów Kapitałowych.

Towarzystwa ubezpieczeniowe dużą wagę przywiązują do obsługi klienta korporacyjnego, który wymaga wysokich standardów działania, szcucia rozwiązań na miarę oraz indywidualnego szacowania ryzyka. Stąd też widoczne jest zainteresowanie specjalistami wykwalifikowanymi w poszczególnych kategoriach ubezpieczeń korporacyjnych, którzy ugruntowaną wiedzę produktową łączą z

umiejętnością efektywnej współpracy z brokerami oraz kompetencjami analitycznymi. Obserwujemy także zainteresowanie pozyskiwaniem z rynku najlepszych kandydatów na stanowiska brokerów, którzy zapewnią klientom korporacyjnym obsługę najwyższej jakości.

Niezmiennie sektor ubezpieczeniowy wykazuje znaczne zapotrzebowanie na aktuariuszy – zarówno w aktuariacie finansowym, jak i produktowym, skutecznie współpracujących z innymi departamentami. Dostrzegamy także poszukiwanie mniej standardowych aktuarialnych profili zawodowych na styku aktuariatu i ryzyka.

W nadchodzących miesiącach na wyższe względem ubiegłego roku wynagrodzenia mogą liczyć eksperci obszaru ubezpieczeń korporacyjnych oraz aktuariatu.

“ Branża ubezpieczeniowa kontynuuje wdrażanie ustawy o dystrybucji ubezpieczeń, która zakłada lepsze dopasowanie oferty do potrzeb klientów oraz reguluje współpracę z pośrednikami. ”

WYNAGRODZENIA
UBEZPIECZENIA

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Sprzedaży***	18 000	24 000	30 000
Dyrektor Oddziału	15 000	18 000	22 000
Dyrektor ds. Likwidacji Szkód/ Obsługi Roszczeń	15 000	20 000	25 000
Dyrektor ds. Produktów	15 000	19 000	24 000
Kierownik Zespołu Sprzedaży	3 500	6 000	10 000
Kierownik Działu Bancassurance	12 000	16 000	17 000
Kierownik Likwidacji Szkód/ Obsługi Roszczeń	9 000	11 000	14 000
Kierownik ds. Produktu	10 000	13 000	16 000
Główny Aktuariusz	18 000	24 000	30 000
Aktuariusz	10 000	13 000	18 000
Analityk Aktuarialny	6 000	8 500	10 000
Doradca Klienta Korporacyjnego	6 000	10 000	14 000
Specjalista ds. Likwidacji Szkód/ Obsługi Roszczeń	5 000	8 000	9 000
Broker Ubezpieczeń Majątkowych	6 000	9 000	14 000
Broker Ubezpieczeń Osobowych	6 000	8 000	11 000

* Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (pełen etat)
** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
*** Wynagrodzenie zasadnicze
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2018 r.



Agnieszka Gajewska

Senior Consultant, oddział w Warszawie

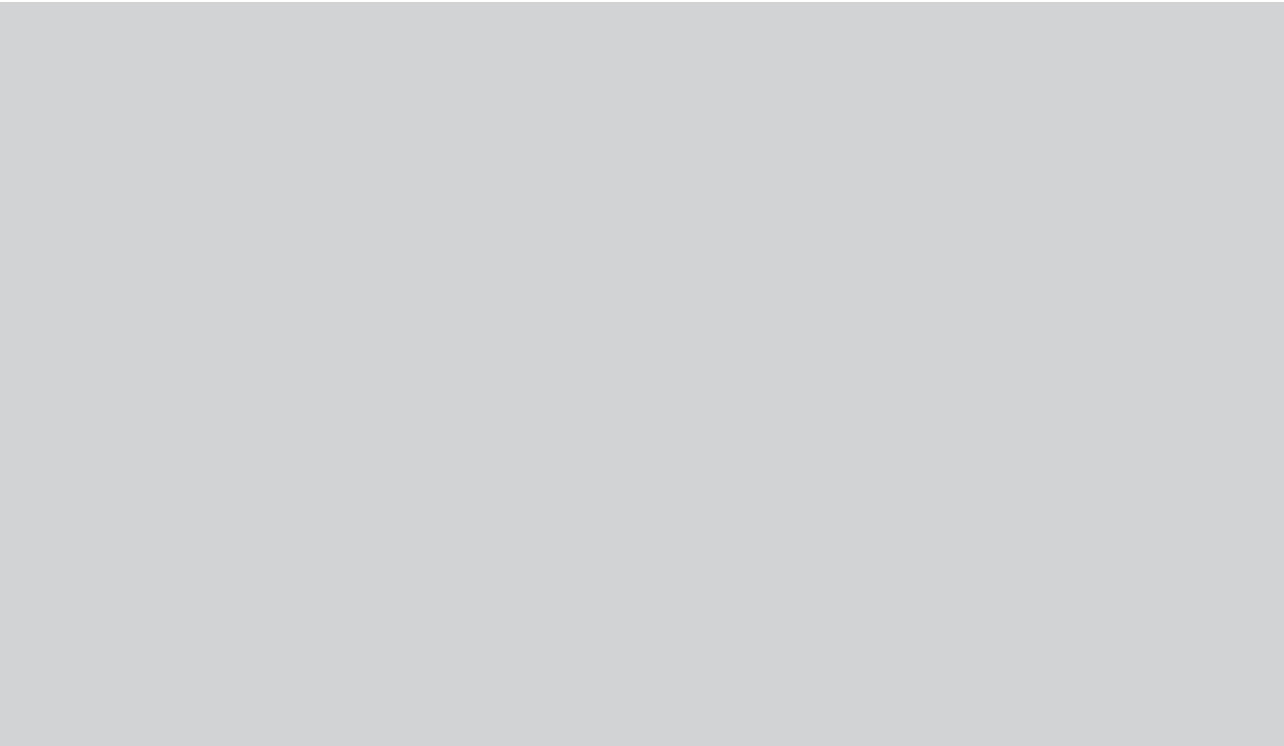
“ Digitalizacja w branży postępuje, choć nadal wielu klientów jest przywiązanych do zakupu ubezpieczeń poprzez tradycyjne kanały sprzedaży. Stąd też duże zapotrzebowanie na wysokiej klasy menedżerów sprzedaży intensyfikujących działania cross-sellingowe i rozwijających biznes poprzez współpracę z multiagentami. Ubezpieczyciele równolegle poszukują również mniej oczywistych kierunków sprzedaży – już nie tylko poprzez kooperację z bankami, lecz także np. z firmami telekomunikacyjnymi. ”



Tomasz Stolarski

Team Leader, oddział w Warszawie

“ Branża ubezpieczeń jest otwarta na ekspertów z doświadczeniem spoza sektora – szczególnie w zakresie zarządzania szeroko rozumianym ryzykiem. Na rynku pracy obserwujemy wzmożone wysiłki firm w celu rozwoju działów ryzyka w towarzystwach ubezpieczeniowych, w których mile widziane są osoby z doświadczeniem w ryzyku bankowym. Inżynierowie mogą z kolei znaleźć zatrudnienie w obszarze inżynierskiej oceny ryzyka. ”



W sektorze farmaceutycznym od wielu lat dużo się dzieje i wszystko wskazuje na to, że ten trend będzie się utrzymywał. Liczne przejęcia i fuzje powodują restrukturyzację, a wejścia na rynek nowych leków i wygasanie patentów dojrzałych cząsteczek powoduje, że farmacja pozostaje jednym z najbardziej dynamicznych sektorów na rynku pracy.

Najwięcej zmian obserwujemy w strukturach Field Force. W minionych miesiącach nie brakowało atrakcyjnych ofert dla przedstawicieli medycznych i farmaceutycznych. Rok 2019 również będzie dobrym czasem dla tych kandydatów. To szczególnie dobra wiadomość dla wszystkich, którzy chcą rozpocząć swoją karierę w branży farmaceutycznej. Na rynku jest tylko kilka firm, które od potencjalnych pracowników wymagają wykształcenia medycznego, więc stanowisko przedstawiciela medycznego nadal pozostanie atrakcyjną szansą dla kandydatów z innych branż.

Wielu zmian doświadczają pracownicy na samodzielnych stanowiskach w działach promocji RX oraz OTC. W ich przypadku zmiana pracy po dwóch latach nie jest zaskakująca dla pracodawców i rekruterów. Dzieje się tak na skutek częstych reorganizacji, na które pracownicy nie mają wpływu. Inna sytuacja dotyczy działów promocji w lecznictwie zamkniętym oraz stanowisk marketingowych, gdzie średni czas spędzany w organizacji wzrasta trzy-, czasem czterokrotnie. Uwarunkowane jest to mniej dynamicznym rynkiem i nieco innym charakterem pracy Key Account Managera w porównaniu do Przedstawiciela.

W wielu obszarach terapeutycznych polscy pacjenci będą mieli dostęp do nowoczesnych leków, które do tej pory nie były dostępne w kraju. Decyzje Ministerstwa w związku z programami lekowymi powodują znaczne zmiany w strukturach firm biotechnologicznych. Uruchamiane są nowe działy związane z promocją leku i dotarciem do konkretnych pacjentów i lekarzy – znów mówimy o obszarach takich jak Field Force i marketing.

Nadchodzące miesiące będą także korzystnym czasem dla firm specjalizujących się w produkcji leków generycznych oraz tzw. biosimilarów. Atrakcyjne oferty pojawiać się będą również w obszarze R&D oraz badań klinicznych.

Wzrosty płac będą zauważalne na poziomie nieprzekraczającym kilka procent. Wyjątek stanowi obszar produkcji i centrów badawczo-rozwojowych (R&D), gdzie wynagrodzenia mogą wzrosnąć o około 10%.

“ Branża farmaceutyczna pozostaje jedną z najbardziej dynamicznych gałęzi gospodarki. ”

FARMACJA	MIN*	OPT**	MAX*
Medical Director	27 000	33 000	55 000
R&D Director	24 000	30 000	45 000
Sales/ Commercial Director	24 000	28 000	38 000
Marketing Manager	18 000	21 000	25 000
Product Manager (Innovation)	14 000	18 000	23 000
Medical Advisor	14 000	17 000	20 000
Product Manager (Generics)	10 000	13 000	17 000
Regulatory Affairs Manager	13 000	14 000	16 000
Pharmacovigilance Manager	13 000	14 000	16 000
Brand Manager OTC	11 000	14 000	17 000
District Manager	10 000	13 000	17 000
MSL	10 000	12 000	14 000
KAM (Szpitale/ Sieci Aptek)	8 000	10 000	13 000
Pharmacovigilance Specialist	7 000	8 000	9 000
Regulatory Affairs Specialist	6 000	6 500	8 000
Medical Representative	4 000	6 000	8 500
Pharmaceutical Representative	4 000	5 500	7 000

BADANIA KLINICZNE	MIN*	OPT**	MAX*
Clinical Research Director/ R&D Director	24 000	30 000	45 000
Clinical Operations Manager	18 000	24 000	26 000
Lead CRA	16 000	20 000	22 000
Clinical Project Manager	18 000	25 000	28 000
Senior CRA	15 000	19 000	20 000
CRA II	12 000	16 000	18 000
CRA I	10 000	14 000	15 000
Clinical Trial Assistant	7 000	8 000	9 000

* Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (pełen etat)
** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2018 r.



Mariusz Popin

Senior Consultant, oddział w Warszawie

“ Minione miesiące były bardzo dobrym czasem dla wielu specjalistów związanych z sekcją badań i rozwoju (R&D). Wiele wskazuje na to, że ten trend będzie się utrzymywał. Stale rośnie liczba dużych centrów usług oraz hubów zatrudniających na specjalistyczne stanowiska medyczne oraz do ról w obszarze badań klinicznych. Polska jest postrzegana jako kraj z dobrze wykształconą kadrą specjalistyczną i to w naszym kraju coraz więcej firm decyduje się tworzyć biura regionalne czy swoje centra R&D.

”



Iwona Szulc

Senior Consultant, oddział w Warszawie

“ Badania kliniczne to fundament współczesnej medycyny – warunek dostępu pacjentów do nowoczesnych terapii i poszerzania zawodowej wiedzy lekarzy. Poziom wynagrodzeń w obszarze badań klinicznych jest bardzo zróżnicowany i uzależniony od wielu czynników. Znaczenie ma struktura organizacji – zarówno ta obecna, jak i istniejąca kilka lat wcześniej oraz jej ewaluacja. Warto pamiętać, że nowozatrudnione osoby otrzymują ofertę z adekwatnym do bieżącej sytuacji rynkowej poziomem wynagrodzenia. Istotny jest również kapitał firmy oraz szeroko pojęta polityka wewnętrzna. Nie bez znaczenia pozostają także kompetencje kandydatów – zdarza się, że na stanowiskach specjalistycznych wymagane są unikalne kompetencje, co wpływa na poziom oferowanego wynagrodzenia. Oferowanie wyższego wynagrodzenia powiązane jest także ze składaniem ofert pracownikom z konkurencyjnych firm – tu konieczne jest oferowanie wyższego wynagrodzenia. ”



Na rynku sprzętu medycznego zachodzą znaczące zmiany w kontekście łączenia się dużych graczy. Tak jak w przypadku Big Pharma, również tutaj obserwujemy powstawanie strukturalnie dużych organizacji, które wzmacniają swoją pozycję.

Jednym z przykładów powstania dużej organizacji jest połączenie firmy Beckton Dickinson oraz Bard, a także wcześniejsze Abbott oraz St. Jude Medical. Warto przy tym wspomnieć, że struktury firm medycznych w Polsce nadal pozostają płaskie, natomiast połączenie firm stwarza ciekawe możliwości rozwoju kariery. Obserwujemy także zwiększoną rotację kandydatów w okresach fuzji, co jest naturalnym wynikiem takiej sytuacji.

Inną tendencją w biznesie medycznym jest widoczny wzrost zainteresowania rynkiem europejskim przez firmy chińskie. Coraz więcej biznesowych rozmów prowadzą producenci azjatyccy, zainteresowani uruchomieniem sprzedaży bezpośredniej sprzedaży w Polsce. W związku z tym, takie firmy coraz intensywniej poszukują wsparcia w zakresie projektów rekrutacyjnych. Chińscy producenci nie planują tworzyć rozbudowanych struktur sprzedażowych, a raczej zatrudnić jedną osobę w sprzedaży, która zacznie rozwijać biznes, a w perspektywie kolejnych lat zbuduje niewielki zespół sprzedażowy.

Duża konkurencyjność i dynamika branży sprzętu medycznego powoduje, że rekrutacja nowych pracowników ma coraz większe znaczenie. Oprócz posiadania zestawu kompetencji i wiedzy merytorycznej, pozwalającej na realizację powierzonych zadań, pracodawcy coraz większą

uwagę przykładają do potencjału do dalszego rozwoju kandydatów, ich zdolności przywódczych oraz dopasowania do firmy. Umiejętność wyłonienia odpowiednich kandydatów z pasywnego rynku oraz sprawny proces rekrutacyjny stają się obecnie czynnikami decydującymi o sukcesie w pozyskiwaniu pracowników.

Warto podkreślić, że w branży sprzętu medycznego, która przez wiele lat postrzegana była jako niedostępna dla nowych pracowników – zwłaszcza wywodzących się z innych branż – i charakteryzowała się niską rotacją oraz wieloletnimi stażami pracowników, następuje widoczna zmiana. Firmy zmuszone do poszukiwania nowych rozwiązań, m.in. w sposobie prowadzonej sprzedaży, otwierają się na kandydatów z innych obszarów rynku. Najczęściej są to osoby, które doświadczenie zdobywały w farmacji, biotechnologii oraz w sprzedaży przetargowej, wymagającej znajomości prawa zamówień publicznych.

W porównaniu do poprzedniego roku nie notujemy jednak dynamicznego wzrostu wynagrodzenia. Płace utrzymują się na podobnym poziomie co w ubiegłym roku.

“ Inną tendencją w biznesie medycznym jest widoczny wzrost zainteresowania rynkiem europejskim przez firmy chińskie. ”

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Zarządzający	20 000	25 000	35 000
Kierownik Sprzedaży	12 000	15 000	16 000
Kierownik ds. Rozwoju Biznesu***	12 000	15 000	16 000
Kierownik ds. Kluczowych Klientów	6 000	7 000	8 000
Specjalista ds. Produktu (2-3 lat doświadczenia)	6 000	8 000	13 000
Przedstawiciel Handlowy (powyżej 3 lat doświadczenia)	6 000	8 000	10 000
Przedstawiciel Handlowy (2-3 lat doświadczenia)	5 000	6 000	7 000

* Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (pełen etat)
** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
*** Wprowadzanie nowej firmy na rynek polski
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2018 r.



Maria Neścioruk
Consultant, oddział w Warszawie

“ Rynek nadal zmierza w stronę cyfryzacji oraz medycyny cybernetycznej. Rozwój nauki powoduje udoskonalanie metod zdalnego leczenia pacjenta i przeprowadzania zabiegów przy pomocy robotów. Pracodawcy nadal poszukują kandydatów wywodzących się ze świata nauki, którzy chcą rozwijać się w biznesie lub posiadają już takie doświadczenia. ”



Miniony rok w branży budownictwa oznaczał kontynuację boomu inwestycyjnego. Dla pracodawców był to czas zmagania w pozyskiwaniu doświadczonej kadry inżynierskiej i trudności w zatrzymaniu pracowników, pozwalających na zapewnienie ciągłości produkcji budowlanej.

Wyzwania branży budowlanej, związane zarówno z pozyskiwaniem pracowników, płynnością produkcyjną oraz rosnącymi kosztami realizacji powodują, że firmy deweloperskie zmieniają swoje strategie i decydują się na tworzenie własnych spółek wykonawczych dedykowanych swoim inwestycjom. Jednocześnie deweloperzy mieszkaniowi borykają się z coraz trudniejszym procesem finansowania nowych projektów. W takim otoczeniu biznesowym wiele ofert pracy kierowanych jest do kadry kierowniczej oraz branżystów.

Coraz częściej słyszymy również od generalnych wykonawców o korzyściach płynących z Building Information Modeling (BIM) na etapie realizacji. Wdrażanie BIM przekłada się zarówno na powstawanie nowych stanowisk, jak również na możliwość zdobywania doświadczenia i rozwijania kompetencji w pracy z wykorzystaniem narzędzi i technologii.

Nadchodzące miesiące będą równie wymagające dla firm. Rok 2019 zweryfikuje możliwości finansowe branży. Już teraz słyszymy o nierozstrzygniętych przetargach i decyzjach o wycofaniu się z realizacji inwestycji, co jednak nie oznacza, że zapotrzebowanie na wykwalifikowaną kadrę maleje. Niezmiennie ważne jest odpowiadanie na rosnące oczekiwania pracowników i kandydatów. Dodatkowo priorytetem staje się usprawnianie przepływu informacji pomiędzy pracownikami projektowymi a placem budowy.

W całej branży obserwujemy wzrosty wynagrodzeń. Największych zmian doświadczają pracownicy w Warszawie – tutaj wynagrodzenia wyższe nawet o 30% względem zeszłego roku mogą uzyskać najlepsi kandydaci z doświadczeniem zarówno po stronie generalnego wykonawcy, jak i deweloperów komercyjnych.

W związku z nasyceniem inwestycji i trudnościami w rekrutacji, firmy decydują się również na podwyżki dla obecnych pracowników. Jednocześnie pracownicy i kandydaci chcą wykorzystać ten czas jak najlepiej i odważniej negocjują poziom swojego wynagrodzenia.

Największe szanse na wyższe wynagrodzenia mają branżyści – zwłaszcza projektanci i inżynierowie instalacji elektrycznych. Atrakcyjne oferty otrzymują również kierownicy projektów, odpowiedzialni za zarządzanie procesem inwestycyjnym w strukturach deweloperów powierzchni magazynowych i mieszkaniowych, a także osoby odpowiedzialne za zarządzanie procesem aranżacji powierzchni biurowych po stronie deweloperów.

“ Coraz częściej proponowaną przez firmy, ale też preferowaną przez pracowników formą zatrudnienia jest kontrakt menedżerski. ”

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Techniczny	18 000	22 000	30 000
Kierownik Projektu***	12 000	17 000	25 000
Młodszy Kierownik Projektu	6 000	9 000	10 000
Inspektor Nadzoru	6 000	9 000	12 000
Kierownik Budowy (infrastruktura)	7 000	14 000	20 000
Kierownik Budowy (budownictwo ogólne)	9 000	13 000	16 000
Kierownik Robót Elektrycznych	9 000	12 000	15 000
Kierownik Robót Sanitarnych	8 000	10 000	13 000
Kierownik Robót Posadowienia (geotechnika)	7 000	8 500	11 000
Kierownik Robót	7 000	9 000	13 000
Inżynier Robót Elektrycznych	5 000	7 000	9 000
Inżynier Robót Sanitarnych	3 500	5 000	7 000
Inżynier Budowy	5 000	7 000	7 000
Inżynier ds. BIM	5 000	8500	10 000
BIM Koordynator	9 000	12000	25 000
Kosztorysant (infrastruktura)	5 000	8 000	12 000
Kosztorysant (budownictwo ogólne)	6 000	7 500	9 000
Kosztorysant Instalacji Elektrycznych	3 500	7 000	10 000
Kosztorysant Instalacji Sanitarnych	3 500	6 000	8 000
Projektant Posadowień (geotechnika)	7 000	10 000	12 000
Projektant (infrastruktura)	6 000	9 000	12 000
Projektant Instalacji Elektrycznych	6 000	10 000	14 000
Projektant Instalacji Sanitarnych HVAC****	5 500	8 000	14 000
Projektant Konstrukcji	6 000	8 000	12 000
Asystent Projektanta Instalacji Sanitarnych	3 000	5 500	7 500
Asystent Projektanta Instalacji Elektrycznych	3 000	6 500	9 000
Asystent Projektanta	2 500	5 000	7 000
Starszy Architekt/ Architekt Prowadzący (z zespołem)	10 000	14 000	17 000
Architekt*****	6 000	8 000	13 000
Młodszy Architekt	3 000	5 000	7 000
Architect BIM (Archicad, Revit)	6 000	7500	12000
Koordynator ds. Fit-out	7 000	10 000	14 000
Specjalista ds. rozszczeń	8 000	14 000	22 000
Quantity Surveyor	6 000	9 000	15 000
Specjalista Utrzymania Instalacji	4 000	8 000	10 000

* Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (pełen etat)
** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
*** Znajomość procesu inwestycyjnego, doświadczenie w zarządzaniu projektem i budżetem
**** Doświadczenie w pracy w Revit
*****Doświadczenie w realizacji wszystkich faz projektowych
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2018 r.



Sandra Zalewska

Senior Consultant, oddział w Warszawie

“ Trendem, który coraz mocniej dotyka branżę budowlaną, staje się digitalizacja. Pomimo tradycyjnego podejścia sektora budowlanego do wielu aspektów, co stanowi barierę dla nowoczesnych technologii, słychać już o pierwszych efektach współpracy firm z branży generalnego wykonawstwa z koncernami elektronicznymi i branżą IT. Coraz bardziej zaciera się również granica między budownictwem a IT. Inżynierowie budownictwa decydują się nawet na zmianę branży m.in. na rzecz programowania. ”



Energetyka to sektor silnie uzależniony od regulacji prawnych, polityki krajowej i zagranicznej, a także cen surowców na światowych rynkach. Przewidywanie zjawisk na rynku pracy w tej branży jest sporym wyzwaniem.

W ostatnich miesiącach 2018 r. ważnym tematem w przestrzeni publicznej była sytuacja na Towarowej Giełdzie Energii i prognozowanie znaczących podwyżek cen energii elektrycznej. Gwałtowne zmiany na rynkach hurtowych spowodowane są głównie drożejącymi uprawnieniami do emisji CO2 oraz wzrostem cen surowców, w tym węgla, z którego Polska produkuje ponad 70% energii elektrycznej. Dyskusje w branży dotyczą m.in. wpływu cen energii na konkurencyjność polskiego przemysłu i w dalszej kolejności na rynek pracy.

Z ostatnich znanych deklaracji politycznych, wysokosprawny blok 1000 MW w Elektrowni Ostrołęka będzie ostatnią jednostką opartą na węglu. Inwestorzy zapewniają, że instalacja warta ponad 6 miliardów, ma spełniać najbardziej restrykcyjne normy emisyjne i poprzez stabilizację systemu, umożliwić rozwój OZE. Niewątpliwie będzie to również atrakcyjny kierunek rozwoju dla kandydatów posiadających doświadczenie w pracy przy budowie bloków energetycznych. Inwestycja może stać się jednym z największych placów budowy i zatrudniać w szczycie kilka tysięcy osób, co stanowi szansę dla wielu podwykonawców i dostawców.

W dalszym ciągu sporo dzieje się na rynku gazowniczym. Aktywne uczestnictwo spółki Gaz-System w tworzeniu zintegrowanej sieci gazociągów Europy Środkowej znacząco poprawiło sytuację kandydatów posiadających doświadczenie w budowie infrastruktury gazociągowej. Nie spodziewamy się jednak tak dużej ilości przetargów jak miało to miejsce w zeszłym roku, co pozwoli zmniejszyć

presję płacową w strukturach wykonawców. Spore wyzwania mogą mieć również sami inwestorzy, którzy przygotowują się do realizacji kluczowych projektów budowy gazociągu Baltic-Pipe oraz rozbudowy terminala LNG. Na oferty mogą liczyć osoby z międzynarodowym doświadczeniem w obszarze zarządzania kontraktem lub budową oraz wsparcia i administracji.

Przewidywany wzrost płac w branży energetycznej będzie mieścił się w przedziale 6-8%. Dużo większa dynamika wzrostu płac ma miejsce w branży budownictwa gazociągowego. Specyficzne wymagania formalne i wciąż relatywnie niska liczba dostępnych kandydatów mogą dalej skutkować wzrostami nawet na poziomie 30-40%.

“ Firmy z branży energetycznej modyfikują swoje strategie i poszukują nowych rynków zbytu – zarówno lokalnie, jak i w skali międzynarodowej. Kluczowym słowem staje się dywersyfikacja, ponieważ opieranie biznesu wyłącznie na węglu nie ma już racji bytu. ”

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Techniczny	20 000	25 000	30 000
Kierownik ds. Uruchomień	12 000	16 000	19 000
Kierownik Projektu (consulting inżynierski)	10 000	13 000	16 000
Koordynator Projektu	14 000	15 000	23 000
Kierownik Działu Planowania i Kontroli Inwestycji	18 000	21 000	23 000
Planer	8 000	15 000	20 000
Inżynier ds. Uruchomień	8 000	12 000	14 000
Inżynier Spawalnik	10 000	12 000	15 000
Kierownik Projektu (gazownictwo)	18 000	20 000	23 000
Kierownik Robót Spawalniczych (gazownictwo)	12 000	14 000	16 000
Kierownik Budowy (gazownictwo)	15 000	18 000	20 000
Kierownik Eksploatacji (infrastruktura energetyczna)	15 000	20 000	25 000
Kierownik Budowy (stacja elektroenergetyczna)	12 000	15 000	17 000
Inspektor ds. Elektrycznych	8 000	12 000	16 000
Inżynier Elektryk	8 000	12 000	13 000
Inżynier Serwisu	6 000	7 000	10 000
Inżynier ds. Kotłowych	8 000	12 000	16 000
Kierownik ds. BHP	13 000	20 000	24 000
Trader (energia elektryczna/ gaz)	9 000	12 000	15 000
Konstruktor/ Projektant	8 000	10 000	12 000
Kierownik ds. Kluczowych Klientów (sprzedaż energii elektrycznej i gazu)	5 000	7 000	11 000
Starszy Kierownik ds. Sprzedaży (efektywność energetyczna)	15 000	20 000	25 000
Inżynier Utrzymania Turbin Wiatrowych	9 000	10 000	13 000
Konstruktor Mechanik	7 000	9 000	11 000
Specjalista ds. Ofertowania	6 000	8 000	12 000
Projektant Rurociągów	5 500	8 000	11 000

Wynagrodzenia w sektorze energetycznym uzależnione są od doświadczenia kandydatów, skali kontraktu, wielkości firmy i zespołu, relokacji oraz specyfiki pracy (np. portfolio klientów w przypadku stanowisk sprzedażowych).
* Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (pełen etat)
** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku



Jacek Bogusiewicz

Lider specjalizacji, oddział w Warszawie

“ Wyzwania w zakresie zmian klimatycznych, wzrostu cen i konieczności ograniczania szkodliwych emisji to dobra perspektywa rozwojowa dla firm działających w obszarze efektywności energetycznej. Na ciekawe oferty pracy mogą liczyć doświadczone w sprzedaży technicznej osoby, które miały okazję prowadzić rozmowy handlowe związane z oferowaniem inteligentnych rozwiązań dla przemysłu i budownictwa. ”



Michał Zamora

Consultant, oddział w Warszawie

“ Pomimo wielu atrakcyjnych ofert, sytuacja na rynku pracy dla kandydatów nie jest tak korzystna jak miało to miejsce kilka lat temu. Wielu ekspertów zdecydowało się na lepiej opłacane zagraniczne kontrakty, a kolejne osoby interesują się takimi możliwościami rozwojowymi. ”



Za nami rok intensywnych zmian w branży nieruchomości. Mityczne szkło i beton ustępują nowoczesnym technologiom, innowacyjnemu podejściu do wykorzystania przestrzeni, budowaniu społeczności wokół projektów nieruchomościowych. Mamy do czynienia ze zmianą, która kreowana jest już nie tylko przez tradycyjne dla branży czynniki, takie jak lokalizacja i czynsz, ale również przez zastosowanie rozwiązań opartych na nowatorskim połączeniu nieruchomości, technologii i ludzi.

Jednym z przejawów zmian zachodzących na rynku jest rozwój branży coworkingów. Sektor nieruchomości wchodzi w nowy etap elastyczności. Wejście do Polski firmy WeWork pokazuje, że nie ma odwrotu – coworking będzie się intensywnie rozwijał w kolejnych latach.

Kolejnym przejawem dynamicznych zmian wynikających z połączenia technologii i nieruchomości, jest rozwój branży PropTech. Rozwiązania tworzone przez niewielkie startupy w istotny sposób wpływają na jakość pracy w budynku, usprawnienia w procesach zarządzania i najmu oraz kreowanie sprzedaży w centrach handlowych. Co więcej, stają się niezbędnym elementem w nowopowstających projektach, dając właścicielom przewagę konkurencyjną, a

najemcom – nowe możliwości użytkowania przestrzeni.

Przed firmami wiele wyzwań rekrutacyjnych – głównie w obszarze Facility Management, który jest coraz bardziej strategiczną częścią biznesu. Funkcja Facility Managera i jego zespołu staje się zdecydowanie bardziej proaktywna. Powoduje to zmiany w definicji stanowiska, ale też w oczekiwaniach firm, które w takiej roli chcą widzieć gospodarza oraz integratora wielu procesów. Pracodawcy poszukują ekspertów łączących kompetencje techniczne oraz miękkie – takie jak skuteczne zarządzanie zespołem i projektami. W cenie są Facility Managerowie oferujący wartość dodaną do tradycyjnego zarządzania nieruchomością.

Minione miesiące okazały się również bardzo dobrym czasem dla branży nieruchomości magazynowych. Rekordowa liczba projektów w budowie, nienasycony rynek najemcy oraz sprzyjające okoliczności dla deweloperów, agentów oraz funduszy powodowały, że także wzrost płac w tym sektorze był odczuwalny najbardziej. Zestawiając to z ograniczoną liczbą ekspertów na rynku, pracownicy którzy zdecydowali się na zmianę pracy mogli wybierać z wielu ofert i liczyć na podwyżki sięgające nawet kilkudziesięciu procent poprzedniego wynagrodzenia.

“ Technologia zmieni branżę nieruchomości, tak jak zmieniła branżę finansową. Nie stanie się to nagle, ale na pewno wpłynie na sposób w jaki pracujemy, wynajmujemy i zarządzamy nieruchomościami. ”

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
Shopping Mall Director	15 000	18 000	28 000
Shopping Mall Manager	10 000	12 000	15 000
Senior Leasing Manager (Retail)	14 000	18 000	20 000
Leasing Manager (Retail)	10 000	14 000	16 000
Leasing Specialist (Retail)	7 000	8 000	9 000
Leasing Manager (Office)	12 000	16 000	18 000
Senior Leasing Manager (Office)	16 000	22 000	25 000
Leasing Consultant (Office)	7 000	10 000	14 000
Junior Leasing Consultant (Office)	5 000	6 000	8 000
Head of Leasing Department (Office/ Retail/ Industrial)	22 000	26 000	35 000
Property Manager (Office)	8 000	10 000	12 000
Senior Property Manager (Office)	12 000	14 000	16 000
Portfolio Manager (Office)	14 000	15 000	18 000
Leasing Manager (Industrial)	12 000	15 000	18 000
Senior Leasing Manager (Industrial)	20 000	24 000	28 000
Property Manager (Industrial)	10 000	12 000	14 000
Senior Property Manager (Industrial)	16 000	18 000	24 000
Asset Manager (Office/ Retail/ Industrial)	20 000	24 000	33 000
General Manager (Asset Management Company)	30 000	50 000	60 000
Portfolio Facility Manager/ Technical Director (Hard & soft facilities)	15 000	18 000	22 000
Senior Facility Manager/ Project Manager (Hard facilities management)	13 000	15 000	17 000
Facility Manager (Hard facilities management)	7 000	10 000	12 000
Facility Manager (Soft facilities management)	8 000	11 000	15 000
Facility Coordinator	5 000	6 000	7 000
Business Development Manager (Facility management)	10 000	13 000	16 000
Land Acquisition Coordinator	7 000	10 000	12 000
Land Acquisition Manager	12 000	16 000	22 000
Residential Sales Director	15 000	18 000	27 000
Residential Sales Manager	10 000	12 000	15 000
Residential Sales Specialist	4 000	6 000	7 000

* Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (pełen etat)
** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2018 r.



Rafał Żukowski

Principal Consultant, oddział w Warszawie

“Dynamicznie zmienia się rola właściciela oraz zarządcy nieruchomości. Mówimy już nie o zarządzaniu budynkiem, ale zarządzaniu społecznością w budynku. Zmiana optyki podyktowana jest rosnącą konkurencją, zwiększającymi się możliwościami najmu oraz pozostałymi potrzebami przedstawicieli najmłodszych pokoleń wchodzących na rynek pracy.”



Wiktoria Bożek

Consultant, oddział w Warszawie

“Zdecydowana większość firm z branży nieruchomości, ale też budownictwa i architektury, planuje zwiększenie zatrudnienia. Jednocześnie niemal wszyscy pracodawcy spodziewają się trudności w rekrutacji – zwłaszcza w obszarze Facility Managementu. Jednym z powodów jest brak młodych inżynierów, chcących specjalizować się tym w obszarze, co wynika m.in. z braku świadomości dynamicznego rozwoju branży i możliwych ścieżek kariery.”



Środowisko biznesowe w sektorze produkcyjnym dynamicznie się zmienia. Tworzą się nowe struktury, a dla specjalistów i menedżerów oznacza to możliwość udziału w innowacyjnych projektach, obejmujących wdrożenia nowych technologii.

Na rynku rośnie zainteresowanie konceptem przemysłu 4.0 i automatyzacji, dlatego specjaliści z dziedziny automatyki, elektryki oraz utrzymania ruchu pozostają najbardziej pożądanymi przez pracodawców kandydatami w zakładach produkcyjnych.

Na atrakcyjne oferty pracy mogą liczyć również menedżerowie projektów. Ma to związek z wdrażanymi projektami seryjnymi – zarówno przez polskie, jak i międzynarodowe firmy. Dzięki rozwojowi firm, greenfieldom i brownfieldom sektor znajduje się w bardzo dobrej kondycji, a perspektywa na nadchodzący rok jest równie optymistyczna. Ponadto spodziewane są ciekawe możliwości rozwoju dla elektroników, inżynierów konstruktorów, specjalistów firmware oraz software embedded. To z kolei konsekwencja zeszłorocznego trendu lokowania międzynarodowych ośrodków badań i rozwoju w Polsce.

Rok 2019 będzie czasem wielu wyzwań dla firm. Jednym z nich jest budowanie i utrzymanie wizerunku pracodawcy dającego możliwość rozwoju oraz wynagradzającego swoich pracowników – zarówno finansowo, jak i poprzez docenianie ich potencjału, wiedzy oraz umiejętności. Co ciekawe, pomimo trudności w rekrutacji i braku odpowiednich kandydatów, pracodawcy nie zmieniają swoich wymagań. Coraz większe znaczenie przypisują kompetencjom miękkim

oraz dopasowaniu kandydatów do kultury organizacyjnej. Jednocześnie zmienia się podejście kandydatów – zwłaszcza aplikujących na wyższe stanowiska – którzy zwracają uwagę nie tylko na oferowane wynagrodzenie i benefity, ale również na rodzaj wyzwań, z jakimi będą się mierzyć.

Pracownicy mogą liczyć na kilkuprocentowy wzrost płac – szczególnie na stanowiskach w działach R&D, zarządzania projektami, utrzymania ruchu oraz technologii. Dynamika wynagrodzeń w całej branży nie będzie jednak tak duża jak w minionych latach. Wyższe wynagrodzenia zaoferują pracodawcy, którzy muszą dostosować swoje systemy wynagrodzeń do rynku pracy oraz mniejsze firmy, które chcą pozyskać wykwalifikowanych specjalistów.

“ Czas rewolucji przemysłowej 4.0 jest bliżej niż myślimy. Przemysł i IT przenikają się coraz bardziej. Dla firm to doskonały moment na zbudowanie przewagi konkurencyjnej. ”

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
Plant Manager (ponad 500 pracowników)	30 000	35 000	45 000
Plant Manager (100-500 pracowników)	17 000	27 000	35 000
Plant Manager (do 100 pracowników)	14 000	18 500	25 000
Operations Director (ponad 500 pracowników)	23 000	28 000	33 000
R&D Manager (10-15 pracowników)	13 000	17 500	22 000
Production Manager (ponad 100 pracowników)	10 000	15 500	23 000
Lean Manager	10 000	15 500	22 000
Quality Manager	12 000	15 000	20 000
Engineering Manager	10 000	15 000	20 000
Black Belt	10 000	14 500	20 000
Purchasing Manager	9 000	14 000	20 000
Logistics Manager	9 000	14 000	20 000
Project Manager	10 000	13 500	20 000
Maintenance Manager	9 000	13 000	18 000
EHS Manager	9 000	12 000	18 000
Commodity Buyer***	7 000	10 500	15 000
Project Buyer***	7 000	9 500	12 000
Tooling Engineer***	7 000	9 000	14 000
Supplier Quality Development Engineer***	6 000	9 000	12 000
R&D Engineer***	6 000	9 000	12 000
Project Engineer***	6 000	8 000	11 000
Lean Manufacturing Engineer***	6 000	8 000	11 000
Production/ Process Engineer***	6 000	8 000	10 000
Mistrz (50-100 pracowników)	6 000	7 500	11 000
Customer Quality Engineer***	6 000	7 500	11 000
Supplier Quality Assurance Engineer***	6 000	7 500	10 000
Maintenance Engineer***	5 500	7 500	10 000
Electrical Engineer***	6 000	8 000	10 000
Automation Engineer***	6 000	9 000	12 000
EHS Specialist***	5 000	7 500	10 000
Quality Process Engineer***	6 000	7 500	9 500
Design Engineer***	5 500	7 000	10 000
Product Engineer***	5 500	7 000	9 000
Purchasing Specialist***	4 500	6 500	9 000
Logistics Specialist***	4 000	6 000	9 000
Production Planner***	4 000	6 000	9 000

* Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (pełen etat)
** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
*** Wynagrodzenie dotyczy pracownika z doświadczeniem 3-5 lat
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2018 r.



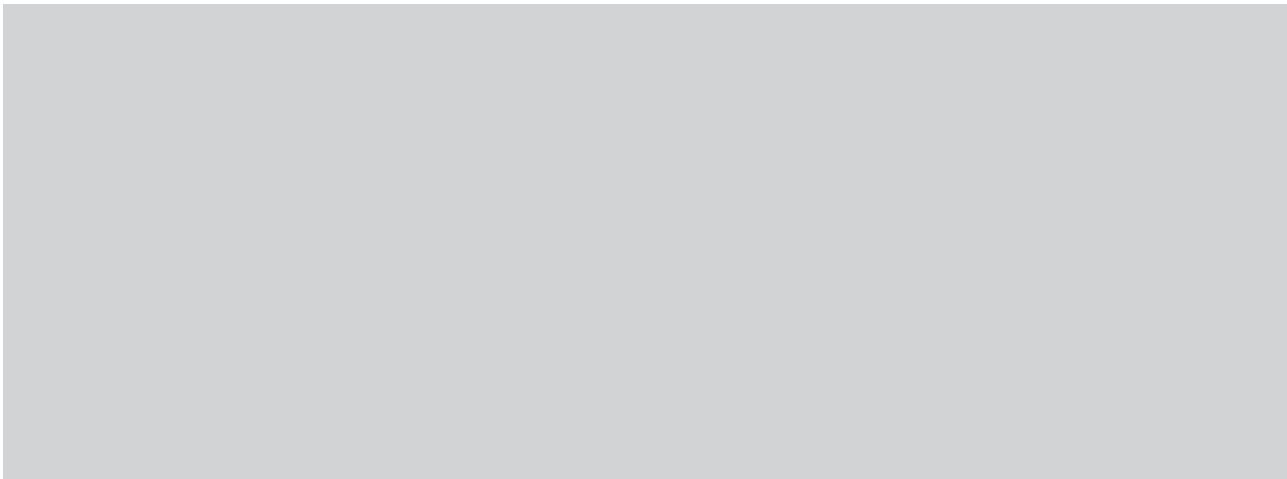
Karolina Szyndler
Branch Manager, oddział w Katowicach

“ Zauważalnym trendem staje się uzyskiwanie specjalizacji w danej dziedzinie. Dotyczy to przede wszystkim stanowisk specjalistycznych – inżynierów oraz technologów. Przykładem może być branża FMCG, gdzie wraz z jej rozwojem, w firmach pojawia się zapotrzebowanie na inżynierów ds. opakowań, wyspecjalizowanych w przetwórstwie poszczególnych materiałów (szkło, papier, tworzywa sztuczne). Podobnie wygląda sytuacja w przemyśle spożywczym, gdzie pojawia się zapotrzebowanie na technologów ds. przetwórstwa. ”



Jacek Bogusiewicz
Lider specjalizacji, oddział w Warszawie

“ Coraz częściej rozważanym miejscem dla nowych inwestycji międzynarodowych zakładów produkcyjnych staje się Polska centralna i wschodnia. Związane jest to z dostępem do wykwalifikowanych pracowników, wciąż niższym poziomem płac niż za zachodnią granicą oraz coraz lepszą infrastrukturą. Region ten jest atrakcyjny także dla branży FMCG. Międzynarodowe firmy chętnie otwierają nowe fabryki w okolicach Warszawy oraz Łodzi, a organizacje prowadzące już działalność w Polsce rozbudowują swoje zakłady. ”



Od dłuższego czasu obserwujemy wzrost sprzedaży produktów FMCG w kanale online, który rośnie czterokrotnie szybciej niż sprzedaż poza tym kanałem. W naturalny sposób oddziałuje to również na politykę personalną producentów z branży FMCG, którzy w odpowiedzi inwestują w rozwój sprzedaży w kanale e-Commerce.

Część firm decyduje się na wyodrębnienie w strukturach firmy oddzielnego zespołu sprzedaży wraz z dyrektorem kanału e-Commerce oraz zespołem e-Key Account Managerów. To spore wyzwanie dla firm, gdyż biznes oczekuje doświadczonych specjalistów, podczas kiedy sam kanał jest na tyle nowy, że doświadczonych ekspertów jest zaledwie garstka. Dlatego też już kandydaci z niespełna rocznym doświadczeniem na podobnym stanowisku i znajomością języka angielskiego mogą liczyć na wiele ciekawych propozycji zawodowych.

Obserwujemy również rozwój nowych technologii w tradycyjnym kanale sprzedaży i coraz większe zainteresowanie rozwiązaniami mobilnymi, takimi jak eurocash.pl czy selgros24.pl wśród detalistów. Równolegle zmienia się rola przedstawicieli handlowych skupiających się na tradycyjnym kanale sprzedaży. Dziś nie odpowiadają już za zamówienie, ale są doradcami rozwijającymi relacje

z właścicielami sklepów. Dzięki temu mają szansę spojrzeć na klienta nie tyle w kontekście realizacji bieżących celów sprzedażowych, lecz w perspektywie długofalowej współpracy.

Trendy na rynku pracy są ściśle powiązane z zakazem handlu w niedziele, który już na dobre przeddefiniował zwyczaje zakupowe Polaków.

Nadchodzące miesiące nie przyniosą istotnych zmian w górnym poziomie płac na poszczególnych stanowiskach w marketingu, sprzedaży oraz wsparcia biznesu w branżach FMCG oraz B2B.

“ E-Commerce to niedaleka przyszłość handlu. Dla firm to ostatni moment na zbudowanie swojej przewagi konkurencyjnej. ”

FMCG - MARKETING	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Marketingu	23 000	30 000	40 000
Group Brand Manager/ Category Marketing Manager	14 000	18 000	22 000
Kierownik Marki	10 000	13 000	15 000
PR Manager	10 000	12 000	18 000
Kierownik Produktu	8 000	10 000	12 000

FMCG - SPRZEDAŻ	MIN*	OPT**	MAX*
General Manager	35 000	40 000	50 000
Dyrektor Sprzedaży	20 000	32 000	40 000
Dyrektor ds. Eksportu	15 000	25 000	40 000
Krajowy Kierownik ds. Sprzedaży w Detalu Nowoczesnym	15 000	22 000	30 000
Regionalny Dyrektor Sprzedaży	12 000	16 000	20 000
Group Key Account Manager	15 000	17 000	20 000
Export Manager	8 000	13 000	16 000
Kierownik ds. Kluczowych Klientów	10 000	12 000	15 000
Regionalny Kierownik Sprzedaży	8 000	10 000	12 000
Kierownik ds. Kluczowych Klientów (kanał internetowy)	11 000	14 000	17 000

FMCG - WSPARCIE SPRZEDAŻY	MIN*	OPT**	MAX*
Kierownik Działu Badań	12 000	16 000	20 000
Trade/ Customer Marketing Manager	10 000	13 000	17 000
Channel Manager	10 000	12 000	14 000
Category Manager	10 000	14 000	17 000
Analitik Sprzedaży	8 000	10 000	11 000

B2B - WSPARCIE SPRZEDAŻY	MIN*	OPT**	MAX*
International Business Development Manager	14 000	17 000	22 000
Business Development Manager	9 000	10 000	14 000
Key Account Manager B2B	6 000	8 000	10 000
Specjalista ds. Marketingu B2B	5 000	7 000	9 000
Specjalista ds. Sprzedaży B2B	4 500	6 000	7 500

* Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (pełen etat)
** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2018 r.



Kinga Karwowska

Senior Consultant , oddział w Warszawie

“ Firmy mierzą się z trudnościami w zalezieniu pracowników, którzy w pełni spełnią oczekiwania biznesu. Dlatego też coraz częściej decydują się na inwestycje w rozwój kandydatów z mniejszym doświadczeniem, ale z naturalnymi predyspozycjami do pracy w wybranym kanale oraz otwartością na dalszy rozwój. ”



Media, reklama i e-Commerce niezmiennie stanowią jeden z najbardziej konkurencyjnych sektorów rynku. Najbogatsze firmy na świecie to internetowe potęgi takie jak Google, Facebook czy Alibaba. Zdecydowanie przekłada się to nasz rynek pracy i rozwój jego poszczególnych obszarów.

Pracodawcy poszukują przede wszystkim kandydatów z kompetencjami w obszarze online, którzy oprócz technicznych umiejętności, posiadają również doświadczenie lub potencjał do tworzenia i kierowania strategii sprzedaży i marketingu w internecie. Częstym zjawiskiem jest łączenie kompetencji, które wcześniej były rozdzielone, skutkiem czego jest powstawanie takich stanowisk jak Digital Sales Manager, czyli roli odpowiedzialnej za działania brand marketingowe, sprzedaż digitalową oraz odpowiedzialność za rozwój platformy e-Commerce.

Z drugiej strony na rynku nadal potrzebni są pracownicy z kompetencjami do zakupu i planowania kampanii telewizyjnych, którzy będą odpowiadać wyłącznie za ten obszar. Doświadczenie zawodowe opierające się na jednej specjalizacji w przyszłości może jednak być mniej konkurencyjne na rynku pracy.

Biznes internetowy prężnie rozwija się dzięki nowoczesnym rozwiązaniom w sprzedaży i marketingu online. W tym przypadku firmy są szczególnie otwarte na kandydatów z branży reklamowej. Najlepsi kandydaci wyróżniają się szerokim doświadczeniem i umiejętnościami, których często brakuje osobom, od początku rozwijającym po jednej stronie biznesu, w strukturach firmy kupującej reklamy.

“ Stanowiska związane ze sprzedażą i marketingiem w biznesie internetowym są jednymi z najbardziej interesujących dla osób wchodzących na rynek pracy. ”

MEDIA I REKLAMA	MIN*	OPT**	MAX*
Country Manager***	20 000	32 000	40 000
Regional/ International Sales Director	17 000	28 000	35 000
New Business Director	15 000	20 000	30 000
Creative Director	18 000	20 000	30 000
Strategy Director	17 000	20 000	25 000
Account Director	12 000	15 000	20 000
Art Director	10 000	15 000	20 000
Research & Analytics Director	10 000	15 000	20 000
Omni-channel Marketing Manager	10 000	12 000	16 000
Revenue Growth Management Analyst	10 000	12 000	15 000
Media Manager	10 000	12 000	15 000
New Business Manager	9 000	11 000	15 000
Account Manager/ Project Manager	6 000	10 000	12 000
Traffic Manager	6 000	10 000	14 000
Web Analyst	7 000	9 000	10 000
Econometrician/ Analyst	6 500	8 500	10 000
Copywriter	5 000	8 000	10 000
Strategy Planner	5 500	7 500	9 500
Graphic Designer	5 000	7 000	10 000
Media Planner & Buyer/ Communications Planner	6 000	7 000	9 500

DIGITAL I E-COMMERCE	MIN*	OPT**	MAX*
Country Manager***	20 000	32 000	40 000
Regional/ International Sales Director	17 000	28 000	35 000
Digital Director	20 000	28 000	35 000
New Business Director	15 000	20 000	30 000
Research & Analytics Director	10 000	15 000	20 000
Digital Manager	13 000	17 000	22 000
e-Commerce Manager	10 000	15 000	20 000
Digital Marketing Manager	10 000	15 000	20 000
Omni-channel Marketing Manager	10 000	12 000	16 000
Revenue Growth Management Analyst	10 000	12 000	15 000
Media Manager	10 000	12 000	15 000
New Business Manager	9 000	11 000	15 000
Account Manager/ Project Manager	6 000	10 000	12 000
Traffic Manager	6 000	10 000	14 000
Web Analyst	7 000	9 000	10 000

* Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (pełen etat)
** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
*** Wynagrodzenie uzależnione od skali biznesu
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2018 r.



Mateusz Panawa

Consultant, oddział w Warszawie

“Wiele z firm będących liderami w swojej kategorii, tworzy działy in-house, które składają się z ekspertów posiadających bogate doświadczenie w branży reklamy online. Zjawiskiem, które może dotknąć rynek pracy w tym obszarze, jest spadek wynagrodzeń ze względu na rozwój sztucznej inteligencji i automatyzację procesów. Już teraz ten trend możemy obserwować na zachodnich rynkach.”

SPRZEDAŻ I MARKETING W BRANŻY TECHNICZNEJ

WIEDZA I KOMPETENCJE



Duże zapotrzebowanie dotyczy specjalistów sprzedaży, łączących kompetencje miękkie z wiedzą ekspercką. Przekłada się to na wzrost wynagrodzeń i zacieranie różnic między specjalistami a menedżerami – zarówno w IT, przemyśle, jak również w branży budowlanej.

Ciekawym trendem jest coraz większa otwartość pracodawców z branży technicznej na menedżerów wywodzących się z innych sektorów rynku. Firmy chcą czerpać dobre wzorce od innych i odczuwają potrzebę inspiracji z zewnątrz. Takie podejście jest szczególnie widoczne w branży motoryzacyjnej oraz branży budowlanej, natomiast mniej – w zaawansowanych rozwiązaniach z dziedziny IT oraz przemysłu.

MOTORYZACJA

W branży motoryzacyjnej obserwujemy konsolidację i łączenie się dealerów w większe grupy. Chcąc wyjść naprzeciw wymagającemu konsumentowi, dealerzy muszą się rozwijać i profesjonalizować oferowane usługi.

Dynamiczny rozwój branży przekłada się na duże zapotrzebowanie sieci na pracowników. Poszukiwane są osoby dynamiczne, które potrafią szybko się uczyć i pracować w oparciu o systemy i procedury. Coraz częściej pracodawcy wymagają również znajomości języka angielskiego.

Intensywnie rozwija się sprzedaż samochodów używanych, co wpływa na zainteresowanie kandydatami z wiedzą specjalistyczną na temat wartości rezydualnych. Zapotrzebowanie na ekspertów występuje nie tylko wśród importerów i dealerów. Na polskim rynku pojawia się coraz więcej dużych, międzynarodowych firm, które skupują samochody poza granicami i sprzedają je w Polsce klientowi indywidualnemu.

Motoryzacja nie pozostaje w tyle za innymi branżami i również doświadcza intensywnego rozwoju kanału e-Commerce. Dotyczy to praktycznie wszystkich produktów w branży, choć najbardziej widać to na rynku oponiarskim. Rozwój sprzedaży internetowej powoduje wzrost zapotrzebowania na menedżerów e-Commerce oraz specjalistów, którzy są w stanie zbudować i rozwijać ten kanał. Powstaje coraz więcej stanowisk Key Account Managerów, którzy mają za zadanie pracować z klientami kanału e - commerce i zwiększać sprzedaż.

Wynagrodzenia w branży utrzymują się na stałym poziomie. Wyjątkiem są stanowiska, na które najszybciej rośnie zapotrzebowanie. W przypadku ekspertów ds. samochodów używanych, doradców w sieciach dealerskich, marketingowców obszaru digital, specjalistów ds. produktu oraz ekspertów e-Commerce możemy zaobserwować wzrost nawet do 15%.

“ Rośnie znaczenie kanału e-Commerce. Wszystkich branż dotyka też digitalizacja, której skutki są widoczne w działach marketingu. ”

WYNAGRODZENIA

MOTORYZACJA – SPRZEDAŻ	MIN*	OPT**	MAX*
General Manager	25 000	42 000	35 000
Dyrektor Sprzedaży	18 000	35 000	25 000
Manager ds. Sprzedaży Flotowej	15 000	22 000	18 000
Manager ds. Sprzedaży Samochodów Używanych	14 000	20 000	17 000
Key Account Manager ds. Sprzedaży Flotowej	12 000	17 000	14 000
Specjalista ds. Sprzedaży Flotowej	6 000	9 000	8 000
Regionalny Kierownik Sprzedaży (sieć dealerska)	10 000	16 000	14 000
Dyrektor ds. Aftersales	17 000	25 000	20 000
Regionalny Kierownik ds. Aftersales	10 000	15 000	13 000
Key Account Manager e-Commerce	10 000	18 000	14 000
e-Commerce Manager	12 000	20 000	15 000
Specjalista ds. Sprzedaży Części Zamiennych	5 000	8 000	6 500

MOTORYZACJA – MARKETING	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Marketingu	15 000	22 000	18 000
Kierownik Produktu	10 000	16 000	13 000
Brand Manager	10 000	18 000	15 000
Koordynator ds. Komunikacji Marketingowej	8 000	14 000	12 000
Specjalista ds. Marketingu	5 000	8 000	7 000
Specjalista ds. Marketingu Internetowego	6 000	10 000	8 500
Specjalista ds. Marketingu Serwisowego	5 500	8 500	7 500

* Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (pełen etat)
** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2018 r.



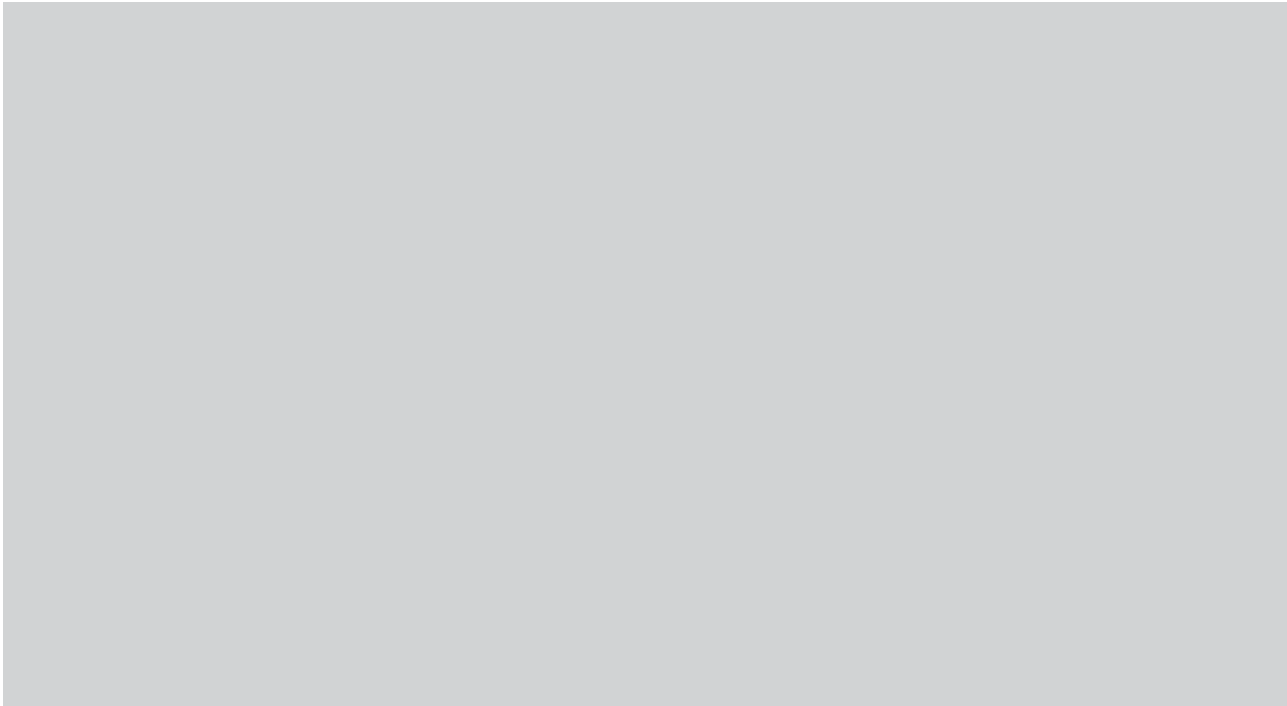
Marta Bentkowska

Team Manager, oddział w Warszawie

“ Branża automotive stoi na progu rewolucji produktowej. Samochody mają być już nie tylko elektryczne, ale także dążyć do autonomii od kierowcy. Sposobem obsługi i funkcjonalnością powinny przypominać najnowsze smartfony. Wiodące marki samochodowe już nad tym pracują, więc być może za kilka lat każdy kierowca będzie odpoczywać na trasie, a samochód będzie prowadził się sam. Trend ten oznacza wyzwania dla działów technologicznych, ale również prowadzić będzie do większego zapotrzebowania na ekspertów od marketingu i wprowadzania produktu, bo przecież rewolucja musi zaistnieć w świadomości odbiorców. ”

SPRZEDAŻ I MARKETING W BRANŻY TECHNICZNEJ

WIEDZA I KOMPETENCJE



IT I TELEKOMUNIKACJA

Branża IT niezmiennie rozwija się bardzo dynamicznie. Nowe miejsca pracy przekładają się na rosnące zapotrzebowanie na pracowników sprzedaży – szczególnie z wykształceniem technicznym lub połączeniem wiedzy technicznej z ekonomiczną.

Eksperti posiadający cenną wiedzę merytoryczną i kompetencje miękkie to grupa pracowników, którzy mogą liczyć na wynagrodzenia wyższe niż w roku ubiegłym. Wzrost wynagrodzeń widoczny jest również w kontekście stanowisk sprzedażowych w branży IT i telekomunikacyjnej, gdzie najlepsi pracownicy mogą liczyć na ofertę o 15-20% wyższą niż rok temu.

W całej branży spodziewane są podwyżki płac przewyższające 10%. Specjaliści sprzedaży – m.in. w firmach zajmujących się integracją ICT – mogą liczyć na zmiany rzędu 15%. Wzrosty dotyczyć będą także innych stanowisk średniego szczebla, co przy stabilnym poziomie wynagrodzeń na wyższych stanowiskach powoduje zmniejszanie się dysproporcji płac między dyrektorami sprzedaży a ich podwładnymi.

Nadchodzące miesiące będą bardzo dobrym czasem dla kandydatów o profilu „hunter”, nie „farmer”. Nawet ¾ rekrutacji nastawionych będzie na znalezienie pracowników specjalizujących się w pozyskiwaniu nowego biznesu dla firmy.

BRANŻA BUDOWLANA

W roku 2018 zauważalny był wysoki wzrost sprzedaży materiałów budowlanych, co w wielu organizacjach poskutkowało stworzeniem nowych ról. Są to stanowiska strategiczne, odpowiadające za analizy rynkowe, nakreślanie kierunków działań oraz opracowanie strategii. W związku ze zmianami na rynku firmy poszukają także kandydatów z wykształceniem technicznym oraz kompetencjami niezbędnymi do pracy z klientem.

Pracodawcy niezmiennie dużą wagę przywiązują do merytorycznych kompetencji kandydatów. W cenie jest wyższe wykształcenie techniczne, które pozwala na prowadzenie bardzo zaawansowanych rozmów technicznych z klientami.

Wynagrodzenia w branży budowlanej nieznacznie rosną. Obok wyższego wynagrodzenia zasadniczego pracodawcy oferują jednak coraz bardziej urozmaicone pakiety świadczeń dodatkowych. Pracownicy coraz częściej mogą liczyć na dofinansowanie kursów, szkoleń, nauki języków obcych oraz objęcie opieką medyczną lub pakietem sportowym również członków rodzin.

WYNAGRODZENIA

IT I TELEKOMUNIKACJA – SPRZEDAŻ I MARKETING	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Sprzedaży (Integrator IT)	18 000	20 000	26 000
Sales Consultant (Producent)	16 000	18 000	24 000
Channel Account Manager	15 000	20 000	25 000
Dyrektor Sprzedaży (Producent)	20 000	25 000	35 000
Pre-Sales (Producent)	12 000	15 000	20 000
Business Development Manager	10 000	15 000	18 000
Marketing Manager (Producent)	12 000	13 000	16 000
Key Account Manager (Integrator IT)	9 000	12 000	14 000
Pre-Sales (Integrator)	9 000	12 000	13 000
Marketing Manager (Integrator IT)	9 000	10 000	12 000
Key Account Manager (Dystrybutor)	6 000	8 000	9 000
Junior Key Account Manager	5 000	6 000	7 500

BRANŻA BUDOWLANA – SPRZEDAŻ	MIN*	OPT**	MAX*
General Manager	25 000	35 000	40 000
Dyrektor Sprzedaży	18 000	25 000	30 000
Kierownik Sprzedaży	12 000	15 000	18 000
Kierownik ds. Rozwoju Rynku	10 000	14 000	18 000
Kierownik ds. Kluczowych Klientów	10 000	13 000	16 000
Doradca Obiektowy – Specification Manager	9 000	12 000	15 000
Regionalny Kierownik Sprzedaży	8 000	12 000	15 000
Inżynier Sprzedaży	8 000	10 000	12 000
Doradca Techniczno-Handlowy	6 500	8 000	9 000
Junior Key Account Manager	6 000	7 000	8 500

BRANŻA BUDOWLANA – MARKETING	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Marketingu	15 000	18 000	20 000
Kierownik Produktu	10 000	12 000	15 000
Koordynator ds. Komunikacji Marketingowej	8 000	11 000	15 000
Koordynator ds. Trade Marketingu	9 000	10 000	13 000
Specjalista ds. Marketingu	6 000	7 500	9 000
Specjalista ds. Marketingu Internetowego	6 000	8 000	10 000

* Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (pełen etat)
** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2018 r.



Kamil Dmuchowski

Senior Consultant, oddział w Warszawie

“ Sprzedaż w IT niezmiennie charakteryzuje się ogromną konkurencyjnością, a oczekiwania wobec pracodawców zmieniają się i rosną. Pracodawcy poszukują u kandydatów szybkości w działaniu, kreatywności oraz szerokiej perspektywy i umiejętności budowania długofalowych relacji. Nowe technologie to jednak dla ekspertów sprzedaży jedna z branż zapewniających największe możliwości. Kolokwialnie mówiąc – dobrze jest sprzedawać w IT. ”



Katarzyna Turowska

Senior Consultant, oddział w Warszawie

“ Ciekawym trendem w branży budowlanej jest coraz bardziej dostrzegalny rozwój sektora zabezpieczeń przeciwpożarowych. Stale zwiększa się liczba firm, które rozszerzają swoją ofertę rozwiązań – zarówno o bierne, jak i aktywne systemy zabezpieczeń przeciwogniowych. ”



Anna Kawecka

Consultant, oddział w Katowicach

“ Coraz więcej firm w branży budowlanej rozwija swoje działy sprzedaży inwestycyjnej i projektowej. Ta część biznesu nastawiona jest na rozwój sprzedaży bezpośredniej, ale w oparciu o rozwój relacji z firmami wykonawczymi, projektantami, architektami. Specjaliści i menedżerowie ds. sprzedaży projektowej stają się strategicznymi stanowiskami w branży budowlanej. ”

SPRZEDAŻ I MARKETING W BRANŻY TECHNICZNEJ

WIEDZA I KOMPETENCJE



PRZEMYSŁ, POLIGRAFIA I OPAKOWANIA

W branży coraz częściej pojawiają się stanowiska Product Managerów, odpowiedzialnych za wąskie portfolio produktów oraz Industry Managerów, którzy w swoich działaniach koncentrują się na rozwoju wybranego sektora rynku.

Przemysł i branża poligraficzna coraz mocniej wkraczają w erę 4.0. Coraz powszechniej wykorzystywane są zaawansowane technologie i maszyny, co prowadzi do poszukiwania specjalistów w wąskich dziedzinach. Pracodawcy stawiają na kandydatów, którzy oprócz umiejętności handlowych posiadają także wiedzę merytoryczną, pozwalającą na dobór rozwiązań szytych na miarę potrzeb wymagających klientów. Wiele firm koncentruje się na pozyskiwaniu pracowników bezpośrednio od konkurencji, choć takie rozwiązanie wiąże się z koniecznością zaproponowania dużo bardziej atrakcyjnego wynagrodzenia.

Widoczny jest także trend cyfryzacji druku oraz rozwój sektora opakowań – zarówno tekturowych, jak i miękkich. Wiele firm planuje inwestycje w parki maszynowe. Zapotrzebowanie na kandydatów w tym sektorze utrzyma się również w nadchodzących miesiącach.

Wynagrodzenia w branży sukcesywnie rosną, co związane jest z dużym zapotrzebowaniem firm na kandydatów posiadających specjalistyczną wiedzę. Atrakcyjne oferty dotyczą m.in. samodzielnych stanowisk sprzedażowych, gdzie kluczowe jest połączenie wiedzy z kompetencjami miękkimi. Kandydaci mogą liczyć na wynagrodzenia wyższe nawet o 15% niż w roku ubiegłym. Niższą dynamiką charakteryzują się natomiast wynagrodzenia na stanowiskach menedżerskich i dyrektorskich.

BRANŻA ROLNA

Dla firm z branży rolnej niezmiennie duże znaczenie odgrywa doradztwo. Pracodawcy poszukują przede wszystkim doradców klienta, którzy nie tylko potrafią sprzedawać, ale również są w stanie wesprzeć w zdiagnozowaniu i rozwiązaniu problemów gospodarstwa bądź przedsiębiorstwa.

Swoje struktury bardzo intensywnie rozwijają duże koncerny z branży rolnej. Przekłada się to na rosnące zapotrzebowanie na ekspertów branżowych z dobrą znajomością języka angielskiego, których w dalszym ciągu brakuje na rynku. Obserwujemy także rosnące zapotrzebowanie na specjalistów technicznych, mających wspierać siły handlowe w przygotowaniu ofert, prowadzeniu szkoleń produktowych oraz reprezentowaniu firmy na wydarzeniach branżowych.

Ponadto koniec 2018 roku przyniósł wzmożone zapotrzebowanie na specjalistów z zakresu żywienia zwierząt i wiele wskazuje na to, że ten trend będzie się utrzymywał.

Wynagrodzenia w branży rolnej utrzymują się na zeszłorocznym poziomie.

“Rozwój przemysłu przekłada się na postępującą specjalizację stanowisk handlowych oraz coraz większe zapotrzebowanie na ekspertów z wiedzą techniczną.”

WYNAGRODZENIA

PRZEMYSŁ, POLIGRAFIA I OPAKOWANIA – SPRZEDAŻ	MIN*	OPT**	MAX*
General Manager	25 000	30 000	40 000
Dyrektor Sprzedaży	18 000	25 000	30 000
Kierownik Sprzedaży	12 000	15 000	20 000
Kierownik ds. Rozwoju Rynku	10 000	14 000	18 000
Kierownik ds. Kluczowych Klientów	10 000	12 000	15 000
Inżynier Sprzedaży	6 000	10 000	12 000
Regionalny Kierownik Sprzedaży	8 000	12 000	15 000
Specjalista ds. Sprzedaży Wewnętrznej/ Stacjonarnej	4 000	6 000	5 000
Kierownik Sprzedaży Wewnętrznej/ Stacjonarnej	9 000	12 000	15 000
Specjalista ds. Technicznego Wsparcia Sprzedaży	8 000	11 000	15 000
Inżynier Sprzedaży ds. Usług Serwisowych	7 000	9 000	10 000

PRZEMYSŁ, POLIGRAFIA I OPAKOWANIA – MARKETING	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Marketingu	15 000	20 000	25 000
Kierownik Produktu	10 000	13 000	16 000
Koordynator ds. Marketingu	8 000	10 000	12 000
Specjalista ds. Marketingu	5 000	6 000	8 000

BRANŻA ROLNA – SPRZEDAŻ	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Generalny	25 000	35 000	40 000
Dyrektor Sprzedaży	16 000	23 000	30 000
Kierownik ds. Rozwoju Biznesu	12 000	16 000	20 000
Regionalny Kierownik Sprzedaży	8 000	12 000	16 000
Doradca Agrotechniczny	5 000	7 000	10 000
Ekspert Agrotechniczny	8 000	13 000	20 000
Specjalista ds. Sprzedaży	5 500	10 000	12 000

BRANŻA ROLNA – MARKETING	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Marketingu	12 000	15 000	20 000
Kierownik Produktu	10 000	12 000	15 000
Koordynator ds. Marketingu	6 000	8 000	12 000
Specjalista ds. Marketingu	5 000	6 000	8 000

* Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (pełen etat)
** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2018 r.



Dominika Tutak- Faryna
Consultant, oddział w Poznaniu

“ Postępująca automatyzacja procesów produkcyjnych i coraz powszechniejsze wykorzystanie nowoczesnych technologii są wyraźnym sygnałem wejścia przemysłu w erę 4.0. Ma to swoje przełożenie na firmy oferujące systemy dla przemysłu, które obecnie bardziej niż kiedykolwiek wcześniej potrzebują inżynierów sprzedaży z dużym doświadczeniem i wiedzą ekspercką w zakresie IT. ”



Justyna Pietroń
Consultant, oddział w Warszawie

“ Zarówno w przemyśle, jak i poligrafii widać rosnące zapotrzebowanie na specjalistów w coraz węższych obszarach. Pracodawcy poszukują kandydatów posiadających jednocześnie wyższe wykształcenie kierunkowe, umiejętności miękkie i zmysł techniczny. Na najlepszych specjalistów czekają atrakcyjne oferty i wynagrodzenia, które coraz mniej odstają od tych oferowanych menedżerom. ”



Olga Paprocka
Consultant, oddział w Warszawie

“ Firmy z branży rolnej konkurują przede wszystkim o kandydatów, którzy posiadają specjalistyczną wiedzę techniczną, jak również rozwinięte kompetencje miękkie. Takie połączenie pozwala budować długofalowe relacje z klientami, prezentować im ekspercki punkt widzenia oraz stać się realnym wsparciem. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy wiedzą, że umiejętność rozwiązywania problemów to klucz do sukcesu w dynamicznie rozwijającej się branży rolnej. ”



Łatwy dostęp i szeroka oferta na polskim rynku sprzedaży detalicznej przekładają się na wzrost świadomości konsumentów i ich oczekiwań. Klienci zwracają uwagę zarówno na udogodnienia procesu zakupowego, jak również warunki procesu produkcyjnego. Z jednej strony chcą dokonywać zakupów z wykorzystaniem technologii (np. internetowych porównywarek cen), natomiast z drugiej – aby wybrane przez nich produkty pochodziły z firm kierujących się zasadami fair trade, zrównoważonego rozwoju oraz ochrony środowiska.

Precyzyjne oczekiwania klientów wpływają na ofertę firm z branży sprzedaży detalicznej. Dzięki nim rośnie m.in. popularność ekologicznych kolekcji odzieżowych, tworzonych z atestowanych surowców. Trend ten dotyczy nie tylko międzynarodowych sieci handlowych, ale również polskich marek. Skuteczne odpowiadanie na potrzeby klienta sprawia, że niszowe marki, oferujące krótkie kolekcje o najwyższej jakości, radzą sobie coraz lepiej. Dla firm oznacza to jednak rosnące zapotrzebowanie na specjalistów z zakresu projektowania i produkcji odzieży. W Polsce wciąż niewiele osób specjalizuje się w technologii i konstrukcji odzieży, dlatego specjaliści w tym zakresie mogą liczyć na atrakcyjne oferty pracy w najbliższych miesiącach.

Silnym trendem na rynku sprzedaży detalicznej pozostaje również personalizacja – zarówno w zakresie produktów (personalizowane akcesoria i biżuteria, możliwość projektowania własnych modeli butów), jak również w komunikacji marketingowej. Oznacza to atrakcyjne możliwości rozwoju dla specjalistów z obszaru marketingu, CRM oraz programów lojalnościowych.

Rosnąca konkurencja o pracowników wpływa na wzrost wynagrodzeń w branży sprzedaży detalicznej – głównie na stanowiskach niższego szczebla. Chcąc przyciągnąć dobrych kandydatów, firmy muszą proponować coraz atrakcyjniejsze warunki zatrudnienia. Obok wynagrodzenia i świadczeń dodatkowych pracodawcy gwarantują coraz częściej możliwości rozwoju i awansu. Biorąc jednak pod uwagę, że dla zatrudnionych kwestia wynagrodzenia podstawowego ma największe znaczenie – wielu pracodawców decyduje się przede wszystkim na ruchy w tym zakresie.

Największy wzrost wynagrodzeń dotyczy stanowisk związanych z obsługą klienta – tutaj wynagrodzenia wzrosły nawet o 20% względem zeszłego roku. Na wyższe niż w ubiegłym roku pensje mogą liczyć też osoby koordynujące pracę w punkcie sprzedaży, np. Zastępca kierownika sklepu.

“ W branży sprzedaży detalicznej utrzymuje się – a wręcz umacnia – rynek kandydata. Pracodawcy z dużą niecierpliwością czekają, aż tendencja ta ulegnie odwróceniu. ”

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Sprzedaży/ Operacyjny	20 000	25 000	40 000
Dyrektor Kolekcji/ Zakupów (branża odzieżowa)	15 000	20 000	25 000
Konstruktor Odzieży	7 000	8 500	10 000
Technolog Odzieży	6 000	7 000	9 000
Kierownik ds. Sprzedaży Detalicznej	15 000	18 000	25 000
Kierownik Marki/ Produktu	14 000	18 000	25 000
Kierownik ds. Planowana Asortymentu	13 000	17 000	20 000
Dyrektor Marketu (hipermarkety)	9 000	15 000	20 000
Kierownik e-Commerce	12 000	15 000	20 000
Kierownik Marketingu Internetowego	12 000	15 000	20 000
Regionalny Kierownik Sprzedaży	8 000	13 000	17 000
Kierownik Visual Merchandisingu	7 000	12 000	14 000
Kierownik Marketingu i PR	10 000	12 000	16 000
Kierownik ds. CRM	9 000	12 000	15 000
Kierownik ds. Social Media	8 000	10 000	12 000
Analityk e-Commerce	8 500	10 000	14 000
Specjalista ds. Marketingu Internetowego	7 000	8 000	10 000
Specjalista ds. e-Commerce	7 000	8 000	9 000
Kupiec (branża odzieżowa)	6 500	8 000	10 000
Specjalista CRM	5 000	6 500	8 000
Specjalista SEM/ SEO	5 000	6 000	9 000
Projektant Odzieży	5 000	7 000	9 000
Alokator/ Specjalista ds. Planowania Asortymentu	5 000	6 500	8 500
Kierownik Sklepu (branża odzieżowa)	4 500	5 500	8 000
Zastępca Kierownika Sklepu (branża odzieżowa)	3 000	4 000	4 500
Sprzedawca (branża odzieżowa)	2 400	3 000	3 500
Digital Graphic Designer	6 500	7 000	9 000
UX Designer/ Web Designer	6 500	8 000	10 000

* Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (pełen etat)
** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2018 r.



Dorota Hechner
Team Manager, oddział w Warszawie

“ Digitalizacja w branży sprzedaży detalicznej postępuje, co widać choćby w postaci coraz liczniejszych conceptów sklepowych łączących punkty stacjonarne z e-commerce oraz w spójnej komunikacji omnichannel. Ciekawym przykładem jest w tym zakresie pierwszy sklep stacjonarny eobuwie.pl oraz sieci takie jak Carrefour czy Empik, działające w nowych conceptach z elementami digital. ”



Paulina Semczuk
Consultant, oddział w Warszawie

“ Coraz więcej firm podejmuje współpracę z polskimi artystami oraz influencerami i sięga po niestandardowe metody angażowania odbiorców. Takie adaptowanie globalnych strategii komunikacji do rynków lokalnych przez międzynarodowe marki to ciekawy trend, dzięki któremu na atrakcyjne oferty mogą liczyć kierownicy marketingu i brand managerowie. ”



W Polsce nadal utrzymuje się pozytywny trend, na który wpływ ma dobra sytuacja gospodarcza, poprawa infrastruktury transportowej i konferencyjnej oraz aktywność miast w promowaniu się jako kierunek turystyczny. Wszystko to pozytywnie wpływa na sektor turystyki i hotelarstwa, ale także stawia wyzwania przed pracodawcami z branży.

Rośnie popyt na usługi hotelowe i turystyczne. Korzystają z nich zarówno firmy, którym dobra kondycja pozwala na organizowanie konferencji i szkoleń, jak również klienci indywidualni, czemu sprzyjają m.in. wyższe wynagrodzenia oraz zmieniające się preferencje sposobów spędzania wolnego czasu. Szacuje się, że w ciągu najbliższych dwóch lat w samej Warszawie powstanie około 5 tysięcy pokoi hotelowych. Dla branży oznacza to rozwój, ale także konieczność przezwyciężania dalszych trudności na rynku pracy i mierzenia się z rosnącą konkurencją.

Z badań prowadzonych przez Hays wynika, że pracownicy cenią pracę w branży hotelarskiej z uwagi na jej dynamikę i satysfakcję płynącą z kontaktu z klientem. Z drugiej jednak strony nieregularne godziny pracy i trudności w pogodzeniu

pracy z życiem prywatnym to czynniki, które wpływają na otwartość do zmiany branży. W tej sytuacji pracodawcy muszą zmierzyć się ze stworzeniem przestrzeni dla bardziej elastycznych form pracy – zwłaszcza dla menedżerów i pracowników biurowych – oraz zaproponować wszystkim zatrudnionym benefity wspierające zdrowy work-life balance. Przykładem są pakiety wellness oraz możliwość korzystania z usług dietetyka lub trenera personalnego.

Atrakcyjna oferta świadczeń dodatkowych ma również ogromne znaczenie w pozyskiwaniu i utrzymaniu pracowników operacyjnych – szczególnie niższego szczebla (recepjoniści, kelnerzy, pracownicy kuchni). W przypadku tych stanowisk obserwujemy najwyższy poziom rotacji oraz rosnące oczekiwania kandydatów w zakresie warunków zatrudnienia. Obok atrakcyjnych ofert dla pracowników operacyjnych, w najbliższych miesiącach w całej branży hotelarskiej i turystycznej utrzyma się wysokie zapotrzebowanie na aktywnych handlowców, odpowiedzialnych za pozyskiwanie nowych klientów i budowanie trwałych relacji biznesowych. W porównaniu do lat ubiegłych zauważalny będzie wzrost wysokości wynagrodzeń na stanowiskach

“ Głównym wyzwaniem dla branży jest zachowanie wysokich standardów obsługi gościa w obliczu trudności w pozyskaniu i zatrzymaniu pracowników niższego szczebla – kelnerów, barmanów czy recepcjonistów. ”

HOTELE I RESTAURACJE	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Hotelu/ Dyrektor Generalny	9 000	15 000	25 000
Dyrektor Sprzedaży i Marketingu	9 000	15 000	20 000
Kierownik Sprzedaży (hotele)	6 000	7 500	11 000
Kierownik Recepcji	7 000	9 000	13 000
Kierownik Gastronomii	6 000	8 000	14 000
Kierownik ds. Przychodów	8 000	12 000	17 000
Kierownik Restauracji	5 500	9 000	13 000
Szef Kuchni	6 000	9 000	17 000

TURYSTYKA	MIN*	OPT**	MAX*
Kasjer Lotniczy	3 500	4 500	6 000
Kierownik Kas Lotniczych	8 000	10 000	12 000
Kierownik ds. Kluczowych Klientów	6 500	8 000	10 000
Kierownik ds. Sprzedaży	6 500	7 000	9 000

* Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (pełen etat)
** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2018 r.



Dorota Hechner
Team Manager, oddział w Warszawie

“ Wyzwaniem dla branży hotelarstwa i turystyki pozostaje dopasowanie do zmiany pokoleniowej i przedstawicieli najmłodszych generacji, którzy wkrótce będą stanowić dominującą grupę zarówno wśród pracowników, jak i gości. Z pomocą przychodzą nowe technologie, chociaż w usługach hotelowych nadal najważniejsza jest obecność drugiego człowieka. Poziom obsługi niezmiennie będzie decydować o konkurencyjności na rynku. ”



Paulina Semczuk
Consultant, oddział w Warszawie

“ Zmiany demograficzne – starzenie się społeczeństwa i emigracja zarobkowa młodych ludzi powodują spadek liczby osób aktywnych zawodowo. Z kolei duża rotacja pracowników, zwłaszcza na niższych szczeblach w hotelarstwie – może powodować obniżenie jakości usług. Rynek pracownika, z którym mamy do czynienia, sprzyja wzrostowi presji płacowej i w efekcie wpływa na obniżenie rentowności prowadzonej działalności. ”



ZAKUPY

Nieustannie umacnia się rola działów zakupów jako strategicznego partnera, którego zadaniem jest dopilnowanie, aby decyzje w tym obszarze miały właściwe przełożenie na realizację celów firmy, zachowując jednocześnie kontrolę nad kosztami. Strategia zakupowa coraz częściej stanowi integralną część strategii biznesowej.

Na rynku obserwujemy rosnące zapotrzebowanie na kandydatów z doświadczeniem analitycznym w obszarze zakupów i logistyki. Role te nie ograniczają się tylko do przygotowywania danych czy raportów, ale realnie wspierają proces podejmowania trafnych decyzji biznesowych. Z uwagi na postępującą cyfrową transformację, firmy oczekują też od kandydatów znajomości systemów informatycznych i pełnego wykorzystania ich funkcjonalności. Zdecydowana większość firm podkreśla również znaczenie kompetencji miękkich. Kompetencje techniczne nie wystarczają już, aby odnieść sukces w logistyce albo w obszarze zakupów.

W celu zwiększenia konkurencyjności na rynku sieci rozbudowują portfolio produktowe, co z kolei wpływa na zwiększone zapotrzebowanie na pracowników z doświadczeniem w zarządzaniu poszczególnymi kategoriami zakupowymi. Rośnie znaczenie kategorii wellness (m.in. żywność ekologiczna, bio, kosmetyki naturalne). W obszarze zakupów sieciowych obserwujemy też większą elastyczność względem doświadczenia kandydatów, m.in. w obszarze kategorii non-food. W przypadku obszarów takich jak farmacja, żywność, chemia i kosmetyki, firmy są otwarte na kandydatów z pokrewnym doświadczeniem lub wykształceniem kierunkowym.

LOGISTYKA

Funkcje logistyczne rozwijają się i – podobnie jak role zakupowe – pełnią coraz bardziej strategiczną rolę w strukturach firm. W ostatnich miesiącach obserwowaliśmy zwiększone zapotrzebowanie na kandydatów z doświadczeniem menedżerskim w obszarze logistyki.

Trudności w pozyskaniu najlepszych pracowników spowodowały, że pracodawcy zaczęli podchodzić z większą elastycznością do kandydatów zmieniających branżę. Przykładem są firmy produkcyjne, które otworzyły się na osoby z doświadczeniem zdobytym po stronie operatora logistycznego.

Pracodawcy są również bardziej elastyczni w kwestii wynagradzania najlepszych pracowników. Jest to coraz częściej zauważalne w przypadku stanowisk menedżerskich, wąskich specjalizacji kandydatów oraz kompetencji, które są szczególnie pożądane na rynku. Takie osoby mogą liczyć na wynagrodzenia wyższe o kilka procent względem ubiegłego roku.

“ Pracodawcy są otwarci na kandydatów z innych branż, posiadających pokrewne doświadczenie lub wykształcenie. Wykazują się też większą elastycznością w kwestii wynagrodzeń. ”

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Łańcucha Dostaw (zakład produkcyjny)	20 000	25 000	30 000
Kierownik Logistyki	12 000	15 000	18 000
Kierownik Analiz w Dziale Łańcucha Dostaw	11 000	12 000	15 000
Menedżer Planowania Popytu	12 000	15 000	17 000
Kierownik Centrum Dystrybucyjnego	12 000	15 000	18 000
Kierownik Magazynu	8 000	11 000	13 000
Menedżer Działu Obsługi Klienta	9 000	14 000	16 000
Specjalista ds. Obsługi Klienta (j. angielski)	4 500	6 500	8 000
Specjalista ds. Obsługi Klienta (j. angielski + inny j. obcy)***	5 500	8 000	9 000
Planista Popytu	8 000	10 000	12 000
Analityk ds. Logistyki	7 000	9 000	11 000
Planista Zapasu	6 000	8 000	10 000
Specjalista ds. Logistyki	6 000	8 000	10 000
Dyrektor Zakupów (zakład produkcyjny)	20 000	23 000	26 000
Menedżer Zakupów (zakład produkcyjny)	14 000	17 000	20 000
Menedżer Kategorii (zakład produkcyjny)	13 000	15 000	18 000
Kupiec Strategiczny	12 000	13 000	15 000
Menedżer ds. Zakupów (Indirect)	15 000	20 000	23 000
Menedżer Kategorii (Indirect)	13 000	15 000	19 000
Specjalista ds. Zakupów (zasięg międzynarodowy)	10 000	12 000	14 000
Kupiec (Indirect/ Direct)	8 000	10 000	12 000
Analityk ds. Zakupów	8 000	10 000	12 000
Specjalista ds. Zakupów (sieć handlowa)	6 000	7 000	8 000
Młodszy Menedżer Kategorii (sieć handlowa)	7 000	8 000	9 000
Menedżer Kategorii (sieć handlowa)	9 000	10 000	16 000
Dyrektor Zakupów (sieć handlowa)	20 000	25 000	35 000
Manager ds. Rozwoju Biznesu (TSL)	17 000	19 000	23 000
Kierownik Oddziału (TSL)	10 000	14 000	18 000
Kierownik Logistyki Kontraktowej	12 000	15 000	20 000
Kierownik Transportu	9 000	13 000	15 000
Kierownik Spedycji	8 000	12 000	13 000
Spedytor Międzynarodowy	6 000	7 500	9 000

* Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (pełen etat)
** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
*** Wartości mogą rosnąć w zależności od kombinacji znajomości języków obcych
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2018 r.



Magdalena Fila-Dzioba

Consultant, oddział w Warszawie

“ W obszarze zakupów obserwujemy postępującą specjalizację. Firmy rozbudowują swoje działy zakupów, powierzając odpowiedzialność za konkretne kategorie poszczególnym specjalistom. Rola kupca zmienia się ze stanowiska, na którym wymaga się ogólnej wiedzy w obszarze zakupów, w pozycję eksperta w danej dziedzinie. W nadchodzących miesiącach zapotrzebowanie na takie osoby będzie się utrzymywać. ”



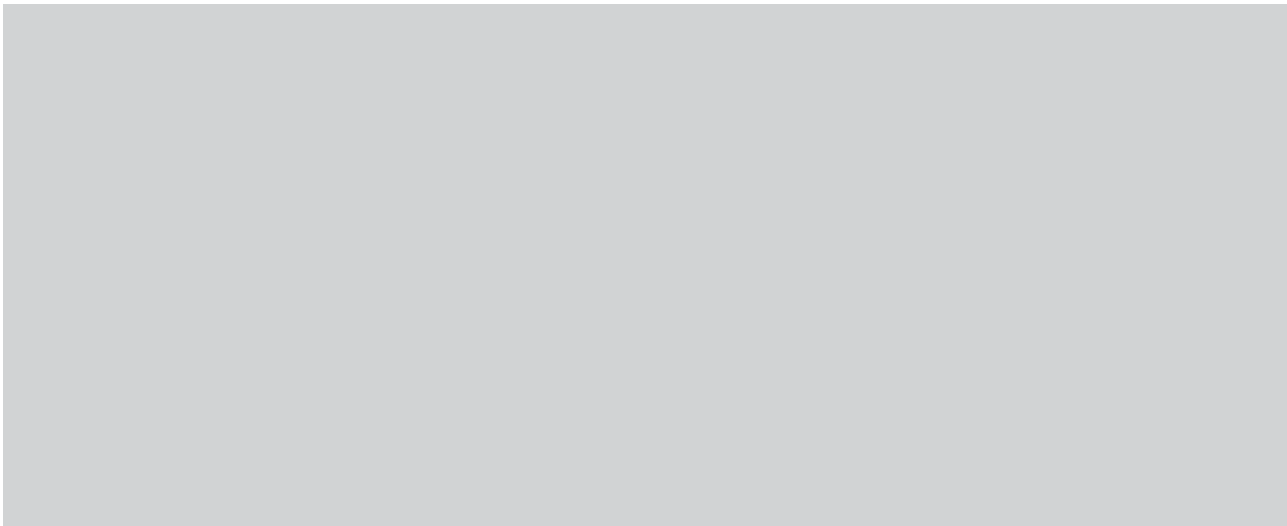
Iwona Sączawa

Team Manager, oddział w Warszawie

“ Pracodawcy, którzy chcą zatrzymać w swoich strukturach najlepszych pracowników, muszą zwrócić szczególną uwagę na zarządzanie wszystkimi generacjami pracowników oraz rozwijanie kompetencji menedżerów. Styl zarządzania jest decydującym czynnikiem wpływającym na zaangażowanie zatrudnionych. Dlatego też coraz częściej poszukiwani są liderzy, którzy naprawdę potrafią budować zespoły i nimi efektywnie zarządzać. ”

ADMINISTRACJA

STRATEGICZNA ROLA I ROSNĄCE WYMAGANIA



Specyfika pracy na stanowiskach administracyjnych zmienia się wraz z rozwojem środowiska biznesowego. Niestety pomimo coraz ciekawszych zadań i wysokiego nasycenia rynku pracy, firmom niezwykle trudno jest znaleźć odpowiednich kandydatów. Dlatego też inaczej niż kilka lat temu, kiedy to pracodawcy upatrywali najlepszych kandydatów wśród absolwentów studiów ekonomicznych i zarządzania, dzisiaj ceniona jest szeroka perspektywa absolwentów studiów humanistycznych oraz językowych.

Na znaczeniu w oczach pracodawców i pracowników sukcesywnie zyskują role asystenckie, które jednocześnie wymagają coraz wyższych kompetencji. Niejednokrotnie asystent lub asystentka to prawa ręka prezesa bądź właściciela firmy. Wiele jednak zależy od sposobu zarządzania firmą. Przez wiele lat stanowiska asystenckie zajmowane były głównie przez młode osoby, dopiero rozpoczynające karierę zawodową, podczas gdy obecnie dla wielu menedżerów niezwykle ważna jest ich dojrzałość i życiowe doświadczenie.

Rok 2019 będzie dobrym czasem dla pracowników administracyjnych, mogących pochwalić się odpowiednią kombinacją wiedzy, umiejętności oraz kompetencji miękkich. Firmy poszukiwać będą kandydatów z doświadczeniem na

analogicznych stanowiskach i znajomością języków obcych. Ogromną rolę odgrywać też będzie postawa kandydatów – ich proaktywność, kultura osobista, profesjonalizm, sposób wypowiedzi oraz umiejętność nawiązywania relacji.

Osoby na stanowiskach administracyjnych niezmiennie cenione będą za dużą elastyczność i odporność na stres. Zdecydowanie jest to grupa pracowników narażonych na liczne nieoczekiwane zdarzenia, dlatego oczekuje się od nich również adekwatnego reagowania na takie sytuacje oraz sprawnego podejmowania decyzji. Ponadto pracodawcy zgodnie potwierdzają, że idealny kandydat na stanowisko asystenckie powinien cechować się doskonałą organizacją czasu pracy oraz lojalnością i dyskrecją.

Wynagrodzenia na stanowiskach administracyjnych utrzymują się na stałym poziomie. Na nieco wyższe płace względem ubiegłego roku mogą liczyć dyrektorzy administracyjni oraz kierownicy biur. W ich przypadku wiele zależy jednak od nasycenia rynku oraz zakresu odpowiedzialności. Wynagrodzenia wyższe nawet o 15% względem zeszłego roku oferowane będą także kandydatom na stanowiska asystenckie, choć tutaj atrakcyjniejsze wynagrodzenie powiązane będzie z dodatkowymi wymaganiami.

“ Najwyższe wynagrodzenia oferowane będą kandydatom posiadającym unikalne umiejętności lub znającym kilka języków obcych. ”

WYNAGRODZENIA

ADMINISTRACJA

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Administracyjny	10 000	12 000	15 000
Fleet Manager	9 000	11 000	13 000
Kierownik Biura	8 000	9 000	11 000
Executive Assistant/ Personal Assistant	7 000	8 000	12 000
Fleet Specialist	6 000	7 000	8 000
Koordynator Biura	6 000	7 000	7 500
Asystent Zarządu	5 500	6 500	8 000
Asystent Działu	5 000	6 000	7 000
Specjalista ds. Administracyjnych	5 000	6 000	7 000
Asystent Biura	3 000	4 000	4 500

* Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (pełen etat)
** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2018 r.



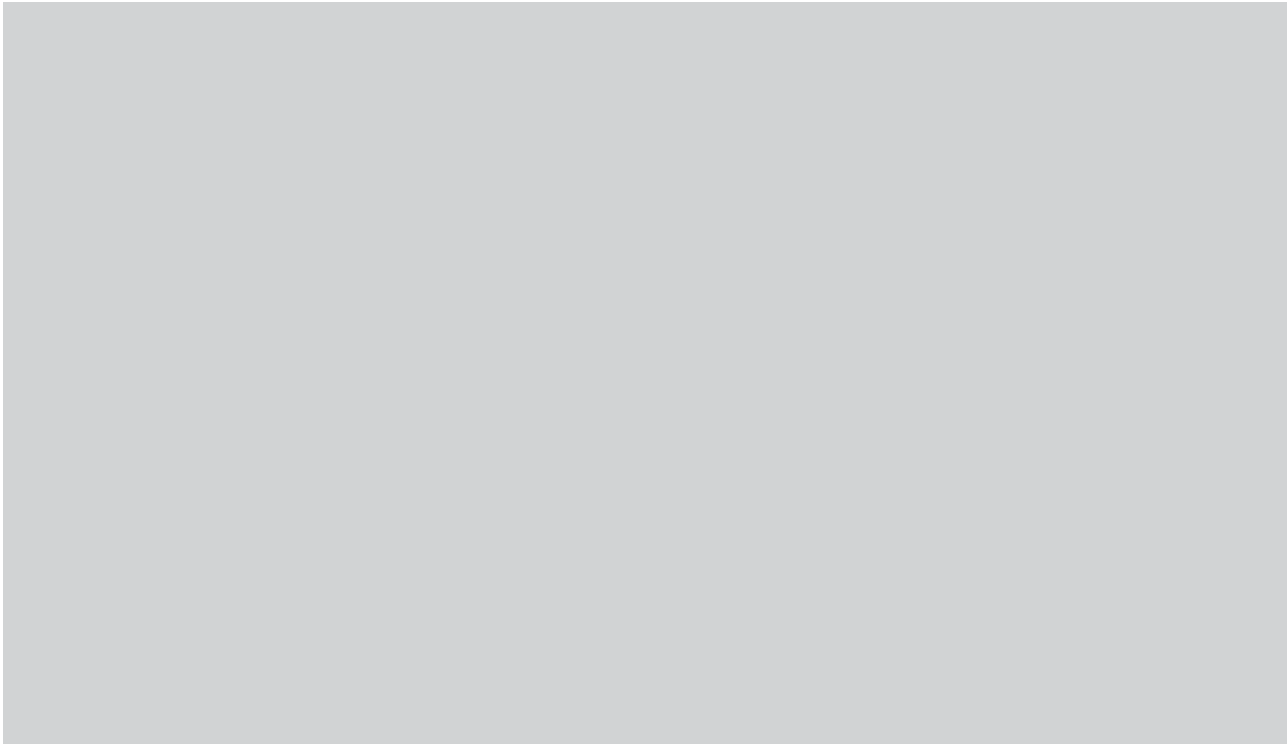
Małgorzata Sułkowska

Lider Specjalizacji, oddział w Warszawie

“ Odpowiedzialność na stanowiskach administracyjnych bywa bardzo duża. Coraz częściej kierownik biura – zwłaszcza w dużej firmie – jest osobą, która realnie może odciążyć zarząd w zakresie koordynacji wszystkich spraw administracyjnych. Tym samym może ułatwić kluczowym osobom skupienie się wyłącznie na kwestiach strategicznych dla całej firmy. ”

ZASOBY LUDZKIE

STRATEGIA I WPŁYW NA BIZNES



Rynek pracy nadal jest bardzo wymagający dla pracodawców, a co za tym idzie – stawia wiele wyzwań przed działami HR. Brak dostępnych zasobów, luka kompetencyjna, wymagania millenialsów oraz rosnące oczekiwania biznesu sprawiają, że specjaliści w działach HR muszą wykazać się coraz szerszą paletą kompetencji i umiejętności, a także sięgać po coraz bardziej niestandardowe i innowacyjne rozwiązania.

Czynniki te częściowo wpłynęły na rozwój działów personalnych w ostatnich latach – zarówno w obszarze budowania wizerunku firmy, rozliczania płac, tworzenia polityki benefitów, jak również rekrutacji. Obecnie eksperci HR mają coraz większą możliwość wpływu i kształtowania kierunku rozwoju organizacji, a co za tym idzie – bardziej systemowe planowanie zatrudnienia, nabywanie i rozwijanie kompetencji niezbędnych do realizacji strategii firmy oraz zarządzanie różnorodnością.

Najbliższe miesiące będą bardzo dobrym czasem dla kandydatów posiadających kilkuletnie doświadczenie w obszarze zasobów ludzkich. Na interesujące propozycje mogą także liczyć doświadczeni HR Business Partnerzy, łączący znajomość prawa pracy z działaniami w obszarze rekrutacji, szkoleń, rozwoju oraz employer branding.

Rynek pracy nadal będzie sprzyjający dla osób posiadających doświadczenie w firmach produkcyjnych, FCMG oraz IT, ponieważ w tych sektorach doświadczenie w branży jest ogromnym atutem kandydata. Spodziewamy się również wielu atrakcyjnych ofert na stanowiska związane z pozyskiwaniem kandydatów oraz budowaniem wizerunku pracodawcy.

W porównaniu do roku ubiegłego nie przewidujemy znaczącego wzrostu płac na stanowiskach w działach HR. Ruchy płac, na jakie będą decydować się pracodawcy, to raczej przesunięcia oferowanych wynagrodzeń w górną część widełek.

“ Pracodawcy będą starali się przyciągnąć najlepszych kandydatów podkreślając strategiczną pozycję działu HR w firmie oraz szeroki zakres prowadzonych projektów i wdrożeń. ”

WYNAGRODZENIA

ZASOBY LUDZKIE

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor ds. Zasobów Ludzkich	20 000	25 000	35 000
Kierownik ds. Zasobów Ludzkich	15 000	20 000	25 000
HR Business Partner	10 000	14 000	18 000
Kierownik ds. Szkoleń i Rozwoju	10 000	12 000	15 000
Kierownik ds. Benefitów i Wynagrodzeń	12 000	18 000	30 000
Kierownik ds. Kadr i Płac	10 000	12 000	16 000
Konsultant ds. HR	7 000	9 000	10 000
Trener Wewnętrzny	8 000	9 000	10 000
Specjalista ds. Zasobów Ludzkich	6 000	7 500	9 000
Specjalista ds. Szkoleń	6 000	7 500	8 500
Specjalista ds. Benefitów i Wynagrodzeń	7 000	10 000	12 000
Specjalista ds. Kadr i Płac	6 000	7 000	8 500
Specjalista ds. Rekrutacji	5 000	7 000	8 000
Specjalista ds. Wizerunku Pracodawcy	5 000	7 000	8 000
Młodszy Specjalista ds. Zasobów Ludzkich	4 000	4 500	5 000
Asystent ds. Zasobów Ludzkich	3 000	3 500	4 000
Analitik HR	6 000	7 000	8 000

* Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (pełen etat)
** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2018 r.



Małgorzata Sułkowska

Lider Specjalizacji, oddział w Warszawie

“ Minione miesiące były czasem, w którym działy HR mierzyły się z postępującą automatyzacją procesów rekrutacyjnych oraz koniecznością wprowadzenia systemowych rozwiązań ochrony danych osobowych. Również rok 2019 przyniesie wiele ofert pracy dla osób specjalizujących się w zakresie kontrolingu personalnego oraz analizy HR. Biznes w rosnącym stopniu oczekuje realnego przełożenia inwestycji w ludzi na wskaźniki i cele biznesowe, a działy HR muszą tym oczekiwaniom sprostać.

”



Anna Czyż

Executive Manager, oddział w Warszawie

“ Działy HR, które w ostatnich latach rozbudowały swoje struktury, będą musiały teraz udowodnić, że ich działania i inwestycje w kapitał ludzki realnie wpływają na wzrost biznesu, efektywność oraz realizację strategii firmy. W konsekwencji pracodawcy będą poszukiwać kandydatów dysponujących szeroką paletą kompetencji i umiejętności. Atrakcyjne oferty kierowane będą do specjalistów posiadających znajomość nowych technologii, potrafiących zarządzać informacją, analizować dane oraz wykazać zwrot z podjętych inwestycji. ”



Sektor nowoczesnych technologii niezmiennie cechuje się dużym zapotrzebowaniem na wykwalifikowanych pracowników. Szacuje się, że w branży brakuje ponad 50 tysięcy specjalistów. Liczba wydaje się nieprawdopodobna, ale specjaliści IT są poszukiwani nie tylko przez firmy technologiczne. Jednocześnie nie słabnie zainteresowanie Polską wśród zagranicznych inwestorów. Rok 2019 powinien przynieść kilka ciekawych inwestycji z Azji.

Zapotrzebowanie na kandydatów zgłaszają pracodawcy z niemal każdej branży. Najwięcej ofert kierowanych jest do ekspertów w obszarze tworzenia i testowania oprogramowania. Niezależnie od kapitału oraz wielkości firmy, wszyscy prześcigają się w staraniach o dostępnych na rynku pracowników. Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku wakatów związanych z infrastrukturą teleinformatyczną oraz systemami ERP.

Unikalne kompetencje są potrzebne także w związku z automatyzacją, która coraz mocniej dotyczy branży przemysłowej i produkcyjnej. Tutaj poszukiwani są specjaliści w przemyśle 4.0, posiadający kombinację konkretnych i trudno dostępnych umiejętności IT, a także doświadczenie i wiedzę z zakresu funkcjonowania procesów produkcyjnych. W innych branżach, gdzie automatyzacja również odrywa kluczową rolę, nie zmniejsza się zapotrzebowanie na ekspertów posiadających kompetencje wspierające automatyzowanie pracy.

Kolejną specjalizacją pożądaną przez pracodawców – zwłaszcza z sektora finansowego – jest uczenie maszynowe. Znajomość zagadnień machine learning coraz częściej pojawia się w wymaganiach stawianych kandydatom. Połączenie elementów informatyki, robotyki i statystyki jest zgodne z nurtem wszechobecnej automatyzacji.

Wynagrodzenia w branży IT sukcesywnie rosną. W 2018 r. średni wzrost płac w sektorze wyniósł 5,5%, choć pensje nie rosły równomiernie. Specjaliści z oświadczeniem w obszarze automatyzacji lub rozwoju oprogramowania, zatrudnieni w dużych firmach z zagranicznym kapitałem mogli liczyć na wzrost wynagrodzenia nawet o 8%. Zdecydowanie mniejszych podwyżek doświadczyli natomiast pracownicy związani z szeroko pojętą infrastrukturą IT, świadczący usługi tylko na rynek polski.

“ Kluczowym trendem w sektorze nowoczesnych technologii jest postępująca automatyzacja. Równolegle rośnie zapotrzebowanie na ekspertów, którzy podejmą się realizacji coraz bardziej wymagających zadań. ”

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
IT Director/ CIO	18 000	25 000	40 000
Systems Development Director/ Manager	18 000	25 000	30 000
Java Developer	10 000	14 000	17 000
.NET/ C# Developer	9 000	12 000	15 000
C/ C++ Developer	7 500	9 500	12 000
Big Data Developer	12 000	14 000	16 000
Front-End Developer	7 000	8 000	9 000
JavaScript Developer	10 000	12 000	14 000
PHP Developer	8 000	10 000	12 000
Mobile Developer	10 000	13 000	16 000
RPA Developer	9 000	13 000	16 000
Automation Tester	8 000	11 000	14 000
Manual Tester	7 000	9 500	12 000
Business/ System Analyst	12 000	15 000	18 000
IT Project Manager	12 000	16 000	20 000
Network Administrator	10 000	13 000	16 000
Unix/ Linux Admin (Redhat, AIX, Solaris)	12 000	14 000	17 000
Microsoft Windows Server Admin	10 000	12 000	14 000
Infrastructure Manager	14 000	17 000	20 000
Database Administrator (Oracle, Microsoft SQL)	10 000	13 000	16 000
Database Developer (Oracle, PL/ SQL)	12 000	14 000	16 000
Database Developer (Microsoft, T-SQL)	12 000	13 500	15 000
2nd Line Support	7 000	8 000	10 000
3rd Line Support	10 000	13 000	16 000
Service Desk Manager	15 000	20 000	24 000
SAP Consultant	14 000	17 000	23 000
SAP Business Analyst	13 000	14 500	16 000
ABAP Developer	10 000	13 000	16 000
Infrastructure Security Specialist	12 000	14 000	16 000
Applications Security Specialist	13 000	15 000	18 000
Security Consultant	11 000	16 000	22 000
Security Manager	18 000	24 000	35 000
IT Business Partner	18 000	20 000	25 000

* Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (pełen etat)
** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2018 r.



Łukasz Grzeszczyk

Head of IT Perm Poland, oddział w Warszawie

“ Rosnące zapotrzebowanie na specjalistów związanych z automatyzacją powoduje również wzrost zapotrzebowania na kompetencje miękkie. Pracodawcy podkreślają, że komunikatywność to klucz do sukcesu na stanowiskach na pograniczu IT i biznesu. ”



Alicja Malok

Team Manager, oddział w Katowicach

“ Automatyzacja – obecna w niemal wszystkich branżach i firmach dążących do usprawnień, oszczędności oraz efektywności – widoczna jest również w sektorze nowoczesnych technologii. Ponieważ robotyzacji poddawane są przede wszystkim powtarzalne czynności, nie zmniejsza się zapotrzebowanie na pracowników posiadających kompetencje merytoryczne wspierające automatyzowanie pracy. ”

RAPORT PŁACOWY REALNA POTRZEBA FIRMY

W minionych miesiącach obserwowaliśmy znaczący wzrost zapotrzebowania firm na dopasowane do ich specyfiki raporty płacowe. Szczególnym zainteresowaniem cieszyły się raporty dla branży IT, produkcyjnej oraz w obszarze sprzedaży, co bezpośrednio związane jest z planami pracodawców, którzy właśnie w tych specjalizacjach chcieli – i nadal chcą – zwiększać zatrudnienie.

Większość pracodawców zakłada dużą aktywność w obszarach związanych z zasobami ludzkimi. 87% firm planuje wykorzystać dobrą sytuację gospodarczą i zwiększyć zatrudnienie. Niestety obok ambitnych planów firm, rosna również ich wyzwania w rekrutacji. W tym roku jeszcze większy odsetek organizacji niż w roku ubiegłym spodziewa się trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników.

Raporty płacowe dostarczają odpowiedzi na pytania zadawane najczęściej, kiedy pojawia się potrzeba rekrutacji i konkurowania o najlepszych pracowników. W obliczu rosnącej popularności tego rodzaju opracowań warto jednak pochylić się na sposobem wyboru raportu i jego zawartości.

KLUCZOWE PYTANIA

Najważniejszą kwestią – kluczową jeszcze przed zamówieniem raportu – powinien być cel w jakim chcemy z niego skorzystać. Rynek pracownika wymaga od pracodawców elastyczności, ale również stawiania granic w negocjacjach wynagrodzeń. Dotyczy to zarówno negocjacji z kandydatami, jak również z pracownikami – np. w trakcie rozmów rocznych. Raport pomaga zobiektywizować ten proces i wyjaśnić, z czego wynika ustalona siatka płac. Podobną funkcję raport spełnia w przypadku negocjacji wynagrodzeń i podwyżek z zarządem, bądź firmą matką.

Dynamiczny wzrost wynagrodzeń w Polsce w ciągu ostatnich lat sprawił, że wiele międzynarodowych firm realizuje politykę płacową odbiegającą od lokalnych realiów. Dlatego też raport może – i powinien – wspierać spółki w urealnianiu polityki płacowej. Powinien również pomóc zrozumieć, jaki jest poziom konkurencyjności oferty firmy na lokalnym rynku pracy.

Dla większości organizacji kluczowym momentem na skorzystanie z raportu płacowego jest koniec roku finansowego, który wiąże się z budżetowaniem na kolejne 12 miesięcy. W branżach, w których wzrost wynagrodzeń cechuje bardzo wysoka dynamika, siatki płac są weryfikowane nawet dwa razy do roku. Kluczowy we wszystkich przypadkach jest więc okres, w którym zbierane są dane do raportów płacowych i ich aktualność.

PORÓWNIANIA

Zestawienie stanowisk i poziomów wynagrodzeń to nieocenione źródło informacji. Aby dokonać porównań, warto solidnie się do tego przygotować. Pierwszym krokiem powinno być doprecyzowanie zakresu zadań, kompetencji oraz poziomu odpowiedzialności na poszczególnych stanowiskach. Następnym krokiem jest dobór odpowiedniej grupy porównawczej.

Obecnie coraz więcej firm decyduje się na porównanie do całej swojej branży (niezależnie od wielkości firm), bądź też do zupełnie innego sektora rynku – np. firmy zatrudniające automatyków coraz częściej są zainteresowane sprawdzeniem stawek w branży IT, do której odpływa spora część absolwentów studiów technicznych oraz doświadczonych ekspertów. Kolejnym ważnym elementem jest lokalizacja firmy i odpowiedź na pytanie, czy chcemy skupić się na swoim województwie lub regionie, bo to tutaj chcemy pozyskiwać nowych i zatrzymywać dotychczasowych pracowników.

NASTĘPNY KROK

Po otrzymaniu raportu, warto wrócić do pytania o cel i sposób jego wykorzystania. Jeśli otrzymujemy rozwiązanie oparte na audycie własnej struktury organizacyjnej, a pracownicy byli zaangażowani w proces przygotowywania, to jest to moment, w którym można rozpocząć proces ujawniania wynagrodzeń, przy okazji prezentując wyniki zatrudnionym. Doświadczenie ekspertów Hays pokazuje, że bezpośrednio komunikowanie wysokości wynagrodzeń wynikających z raportu oraz przekazywanie informacji o działaniach, jakie będą podejmowane w związku z wynikami, pozytywnie wpływa na zmniejszenie poziomu rotacji. Warunkiem sukcesu jest jednak rzeczywista realizacja proponowanych działań. Jeśli wynagrodzenia są jawne albo mamy pewność, że ich ujawnienie będzie niemożliwe, warto wrócić do pracowników z informacją o tym jak blisko, bądź jak daleko znajdujemy się od kwot optymalnych dla poszczególnych stanowisk.



Jadwiga Miśtak
Doradca HR w zespole HR Consultancy, oddział we Wrocławiu

“ Raporty płacowe mają realnie pomagać w realizacji skutecznej polityki wynagrodzeń, dlatego warto poświęcić im odpowiednio dużo czasu i wybrać formę, która będzie najlepiej dopasowana do potrzeb organizacji. Jeśli dotychczasowe praktyki nie przynoszą oczekiwanych rezultatów, może to być odpowiedni moment na zmiany, a wręcz eksperymentowanie z parametrami raportów lub zweryfikowanie celu, w jakim mają nam służyć. ”

Której specjalizacji dotyczyć będą głównie procesy rekrutacyjne?*

Perspektywa firm



*Pięć najczęściej wskazywanych specjalizacji

ZATRUDNIENIE ZEWNĘTRZNE KOMPETENCJE NA ŻYCZENIE

Zatrudnienie zewnętrzne i rozwiązania inne niż stała umowa o pracę, cieszą się niestabnącym powodzeniem. Takie rozwiązania sprawdzają się nie tylko przy konieczności zastępstwa dla nieobecnego pracownika, ale także w czasie sezonowego wzrostu sprzedaży, sytuacji przejściowej dla firmy czy też w momencie tzw. „zamrożenia etatów”.

Istnieje kilka form zatrudnienia zewnętrznego, opartego na współpracy z agencją pracy – od zatrudnienia na podstawie umowy o pracę tymczasową, przez kontrakty B2B, po outsourcing. Najbardziej popularnym rozwiązaniem wśród pracodawców wciąż pozostaje umowa mająca trójstronny charakter – umowa o pracę tymczasową, zawarta pomiędzy agencją, firmą i pracownikiem.

Jeszcze kilka lat temu zatrudnienie tymczasowe było kojarzone przede wszystkim z pracownikami fizycznymi. Obecnie coraz częściej wykorzystywane jest przez firmy podczas dłuższych nieobecności etatowych pracowników oraz gdy organizacja okresowo potrzebuje zwiększyć zatrudnienie. Przez zatrudnienie zewnętrzne rozumiemy zarówno pracę tymczasową, outsourcing personalny, jak również projekty interimowe na zasadach współpracy B2B.

Zatrudnienie tymczasowe opiera się na założeniu, że będzie to elastyczna odpowiedź na zmieniające się potrzeby firmy. Bardzo często taka potrzeba wynika z konieczności zastąpienia pracownika w czasie jego dłuższej nieobecności. Jednak równie często zatrudnienie tymczasowe jest odpowiedzią na konieczność okresowego zwiększenia zatrudnienia pracowników o określonych kompetencjach. W handlu detalicznym może to być okres przedświątecznych zakupów, w firmie produkcyjnej powodem zwiększenia zatrudnienia może być wzrost zamówień. Zatrudnienie tymczasowe coraz częściej staje się również odpowiedzią na trudności związane ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy stałej.

SZEREG KORZYŚCI

Zatrudnienie tymczasowe oznacza szereg korzyści dla firm. Pracodawcy jako największą zaletę tego rozwiązania wskazują możliwość utrzymania niższego poziomu zatrudnienia, przy jednoczesnym zapewnieniu organizacji wykwalifikowanego personelu do wykonywania podstawowych zadań. Elastyczność, jaką oferuje zatrudnianie pracowników tymczasowych, pozwala pracodawcom na szybką reakcję na zmieniającą się sytuację rynkową. Często wskazywanym atutem jest również możliwość zapewnienia najwyższej jakości usług, dzięki współpracy z profesjonalistami posiadającymi bogate doświadczenie zawodowe, zdobyte w wielu firmach. Jednocześnie niezwykle ważne pozostaje odciążenie poszczególnych działów firmy i umożliwienie pracownikom

stałym koncentracji na działaniach ukierunkowanych na realizację kluczowych celów firmy.

Jednak kluczową zaletą pracy tymczasowej jest oszczędność związana z kosztami zatrudnienia. Praca tymczasowa wiąże się z zatrudnieniem zewnętrznym, co daje możliwość ograniczenia lub nawet całkowitego wyeliminowania w firmie kosztów związanych z rekrutacją, obsługą kadrowo-płacową czy też z ciągłym rozbudowywaniem zespołu administracji wraz z powiększającą się firmą.

EKSPERT NA OKRES PRZEJŚCIOWY

Zalety pracy tymczasowej są obecnie znane większości firm. Taka forma zatrudnienia coraz częściej cieszy się również zainteresowaniem pracowników, którzy przestają patrzeć na pracę tymczasową jako mniej atrakcyjną alternatywę zatrudnienia stałego. Kandydaci dostrzegają korzyści, jakie płyną z regularnej i zaplanowanej zmiany miejsca zatrudnienia. Co więcej, w mniejszym stopniu zauważają również rozbieżności w ofertach firm kierowanych do pracowników stałych i tymczasowych. Dotyczy to również ich finansowego aspektu.

Największą zaletą pracy tymczasowej dla pracowników są dostrzegane przez nich możliwości rozwoju i zdobywania doświadczenia w wybranych firmach albo branżach. Wielu pracowników podkreśla również, że w wielu przypadkach dobra współpraca w czasie trwania umowy przekłada się na możliwość pozostania w firmie na stałe, co również zalicza się do pozytywnych stron takiego zatrudnienia.

Czy zatrudnienie zewnętrzne zastąpi na dobre pracę stałą? Na pewno nie. Obserwując jednak rynek pracy w Polsce, można z dużą pewnością stwierdzić, że taka forma otwiera nowe możliwości – zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika. Na popularności zyskuje również outsourcing, czyli zlecenie realizacji pewnych procesów biznesowych firmom zewnętrznym. Znamienne w tym kontekście wydają się słowa Henrego Forda, który powiedział „*Jeśli jest coś, czego nie potrafimy zrobić wydajniej, taniej i lepiej niż nasi konkurenci, to nie ma sensu żebyśmy to robili. Powinniśmy zatrudnić do wykonania tej pracy kogoś, kto robi to lepiej*”.

“Elastyczność, zdobycie różnorodnego doświadczenia i możliwość poznania sposobu funkcjonowania różnych organizacji sprawiają, że praca tymczasowa staje się atrakcyjna również dla pracowników.”



Magdalena Rolska

Team Manager Hays Response, oddział w Warszawie

“ W większości branż dostrzegana jest zachodząca zmiana proporcji w zatrudnieniu stałym i tymczasowym. Firmy elastyczniej podchodzą do strategii zatrudnienia i dostrzegają korzyści w szybkim dostępie do kompetencji, gdy te są niezbędne na określony czas. Jednocześnie dla coraz większej liczby profesjonalistów praca tymczasowa jest świadomą decyzją. Do takiego wyboru przekonuje ich możliwość decydowania o realizowanych zadaniach oraz godzinach pracy.”



ZAPRASZAMY DO KONTAKTU

Warszawa

T: +48 22 584 5650
E: warsaw@hays.pl

Kraków

T: +48 12 290 4460
E: krakow@hays.pl

Katowice

T: +48 32 603 7480
E: katowice@hays.pl

Szczecin

T: +48 91 886 46 00
E: szczecin@hays.pl

Trójmiasto

T: +48 58 782 6880
E: tricity@hays.pl

Poznań

T: +48 61 625 9111
E: poznan@hays.pl

Łódź

T: +48 42 209 40 50
E: lodz@hays.pl

Wrocław

T: +48 71 347 9980
E: wroclaw@hays.pl

hays.pl