HAYS Recruiting experts worldwide

AKADEMIA
LEONA KOŹMIŃSKIEGO

RAPORT PŁACOWY 2016
TRENDY NA RYNKU PRACY

hays.pl

SPIS TREŚCI

Wstęp 4
Bankowość 6
Finanse i księgowość 8
Prawo i podatki 10
Ubezpieczenia 12

Farmacja 14
Sprzęt medyczny 16
Laboratoria 18

Budownictwo 20
Energetyka 22
Nieruchomości 24
Produkcja 26

Marketing i Sprzedaż 28
IT Sales 32
Retail & Hospitality 34
Zakupy i Logistyka 36

Administracja 38
Zasoby ludzkie 40

IT i Telekomunikacja 42

WSTĘP

Obraz rynku pracy fachowców wyłaniający się z raportu Hays Poland jest zdecydowanie optymistyczny. Osoby dobrze wykształcone, uważnie śledzące trendy i uzupełniające wiedzę między innymi na studiach podyplomowych i MBA są poszukiwane na rynku, zarabiają dobrze i mają powody do satysfakcji.

Raporty płacowe stanowią ważną wskazówkę także dla uczestników rynku edukacji, pokazują bowiem najbardziej opłacalne w danym momencie kierunki kształcenia. Nasza uczelnia śledzi uważnie trendy rynku pracy specjalistów i monitoruje ścieżki kariery absolwentów. Staramy się zmieniać program tak, by nasi absolwenci potrafili najlepiej odpowiedzieć na aktualne potrzeby pracodawców.

Widać wyraźnie obiecujące perspektywy przed fachowcami w zakresie finansów oraz absolwentami studiów MBA poszukiwanymi do kierowania projektami w różnych obszarach gospodarki. Stabilną karierę rynek obiecuje też prawnikom i informatykom, jednakże pod pewnymi warunkami: muszą nadążać za najnowszymi rozwiązaniami, czyli nieustannie się kształcić i zwracać więcej uwagi na etykę. Zauważony przez analityków Hays problem braku lojalności wobec pracodawców, dotyczący całych zespołów przechodzących do konkurencji to krótkoterminowa strategia. Nieetyczni pracownicy są zagrożeniem dla każdej organizacji, a ktoś, kto raz wykazał się brakiem lojalności będzie tak postrzegany przez każdego kolejnego pracodawcę.

Raport uważnie przeczytany przez każdego zarządzającego większą organizacją (jako szef niemal 800 osób też do nich należę) nakłania do docenienia roli HR w organizacji, większego zrozumienia dla programów rozwoju pracowników oraz audytu poziomu satysfakcji z pracy. Dobrze zmotywowany zespół profesjonalnych, utalentowanych i lojalnych, pracowników dopasowanych kompetencyjnie do stanowisk powinien zapewnić organizacji wystarczające przychody, by było z czego wypłacać satysfakcjonujące wynagrodzenia.

Osoby, które po przeczytaniu raportu dojdą do wniosku, że na swoich stanowiskach zarabiają za mało, zachęcam do podjęcia próby samooceny posiadanych kompetencji i ewentualnie do wprowadzenia własnego „programu rozwoju". Pracodawców zachęcam do tego samego w odniesieniu do zatrudnionych. W każdym przypadku dobrym rozwiązaniem jest nauka – doskonalenie już posiadanych umiejętności i zdobywanie nowych.

dr hab. Witold T. Bielecki, prof. ALK
Rektor Akademii Leona Koźmińskiego

Szanowni Państwo,

Mam przyjemność przedstawić najnowszy raport Hays Poland dotyczący wynagrodzeń i trendów na polskim rynku pracy w 2016 roku.

Bieżąca edycja raportu płacowego jest efektem współpracy z Akademią Leona Koźmińskiego. Akademicka analiza sytuacji na rynku pracy jest szczególnie istotna przede wszystkim w kontekście obecnie zachodzących zmian. Warunki zaczyna dyktować pracownik, dlatego firmy chcąc utrzymać najlepszych fachowców muszą stosować przemyślane i zindywidualizowane programy rozwojowe. Dopiero wówczas, wzmocniona umiejętnie rozwijanymi talentami swoich pracowników organizacja będzie w stanie odpowiadać na nowe wyzwania rynku i utrzyma trwałą przewagę konkurencyjną.

W publikacji znajdą Państwo zestawienie poziomów wynagrodzeń dla wykwalifikowanych specjalistów i kadry menedżerskiej w podziale na 19 specjalizacji. Dane, które gromadziliśmy przez ostatnie 12 miesięcy, są kompleksowym źródłem informacji na temat wynagrodzeń oraz dominujących w 2016 roku trendów rynkowych.

Analiza wynagrodzeń w poszczególnych sektorach rynku powstała na podstawie kilku tysięcy projektów rekrutacyjnych zleconych Hays Poland zarówno przez klientów z sektora MŚP, jak i duże międzynarodowe korporacje.

Dane zawierają poziomy minimum, maksimum oraz najczęściej oferowane miesięczne wynagrodzenia brutto w PLN dla osób pracujących na pełny etat, uśrednione dla terytorium Polski.

Serdecznie zapraszam do lektury naszego raportu.

Michał Młynarczyk
Managing Director CEE

Notka

Opracowana przez ekspertów firmy rekrutacyjnej Hays Poland analiza wynagrodzeń w Polsce prezentuje dane o poziomie płac oferowanych w roku 2015 na ponad 200 stanowiskach. Raport płac bazuje na kwotach oferowanych nowozatrudnionym pracownikom w najważniejszych sektorach gospodarki (dane zbierane na podstawie zrealizowanych przez Hays Poland projektów rekrutacyjnych).

> „Warunki zaczyna dyktować pracownik, dlatego firmy chcąc utrzymać najlepszych fachowców muszą stosować przemyślane i zindywidualizowane programy rozwojowe."

BANKOWOŚĆ
KONSOLIDACJA BANKÓW

ROZWÓJ USŁUG INTERNETOWYCH

Trwająca konsolidacja banków oraz szybki rozwój nowych technologii przekładają się na zmniejszenie liczby tradycyjnych placówek na rzecz bankowości internetowej oraz mobilnej. Taka sytuacja sprawia, że w polskim sektorze bankowym tymczasowo zagościł rynek pracodawców, który ma realny wpływ na obniżenie wynagrodzeń pracowników. Ponadto, banki chcąc obniżyć koszty stałe, coraz częściej tworzą systemy bonusowe, obejmujące głównie finalny efekt biznesowy. Dotyczy to przede wszystkim specjalistów w działach sprzedaży, ryzyka, wsparcia sprzedaży czy też projektów.

Należy jednocześnie pamiętać, że w branży finansowej pracuje szereg wyspecjalizowanych pracowników, których kompetencje cieszą się dużym zainteresowaniem pracodawców. Na oferty pracy mogą liczyć osoby z obszaru produktowego oraz zarządczego, gdzie poszukiwani są menedżerowie posiadający – poza kompetencjami liderskimi – predyspozycje analityczne, wiedzę z zakresu prawa oraz potrafiący biegle obsługiwać specjalistyczne oprogramowanie. Banki chętnie sięgają po osoby o zdywersyfikowanym, międzynarodowym doświadczeniu zawodowym, pozwalającym na szersze spojrzenie biznesowe.

Zauważalna jest tendencja polegająca na transferze pracowników z banków do spółek leasingowych oraz faktoringowych. Wzrost rynku przekłada się na większą liczbę nowych stanowisk, zwłaszcza w obszarze sprzedaży. W tym przypadku, wyspecjalizowanie kandydata w zakresie danego produktu podnosi jego wartość na rynku pracy, co przekłada się bezpośrednio na wyższe wynagrodzenie.

Pomimo nienajlepszych prognoz dla pracowników związanych z usługami finansowymi, zwłaszcza w bankowości, poziom oczekiwanego wynagrodzenia wśród kandydatów nie uległ zmianie w ciągu ostatnich dwóch lat. Ponadto, przyzwyczajeni do bogatych pakietów socjalnych, oczekują oni benefitów związanych m.in. z opieką zdrowotną czy pakietem sportowym.

TABELA WYNAGRODZEŃ
BANKOWOŚĆ/LEASING/FAKTORING

BANKOWOŚĆ DETALICZNA	MIN*	MAX*	OPT**
Dyrektor Sprzedaży Bankowości Detalicznej	24 000	50 000	35 000
Regionalny Dyrektor Bankowości Detalicznej	12 000	26 000	20 000
Doradca Klienta	3000	6000	4 000
Doradca Klienta Bankowości Prywatnej	6000	15 000	10 000
Dyrektor Placówki Detalicznej	6 000	12 000	10 000

BANKOWOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW	MIN*	MAX*	OPT**
Dyrektor Sprzedaży Bankowości Przedsiębiorstw	22 000	45 000	32 000
Doradca Klienta MŚP	6000	10 000	8 000
Doradca Klienta Mid Corporate	7 000	12 000	9 000
Doradca Klienta Korporacyjnego	10 000	15 000	12 000

OBASZAR PRODUKTOWY ORAZ RYZYKA	MIN*	MAX*	OPT**
Analityk Kredytowy (segment detaliczny)	5 000	11 000	7 000
Analityk Kredytowy (segment przedsiębiorstw)	7 000	14 000	9 000
Dyrektor ds. Rozwoju Produktów	18 000	35 000	25 000
Kierownik ds. Rozwoju Produktów	8 000	18 000	14 000

LEASING	MIN*	MAX*	OPT**
Dyrektor Sprzedaży	16 000	40 000	24 000
Doradca Leasingowy	3 000	11 000	7 000

FAKTORING	MIN*	MAX*	OPT**
Dyrektor Sprzedaży	15 000	26 000	20 000
Doradca Faktoringowy	5 500	14 000	8 000
Analityk ds. Ryzyka Faktoringowego	5 000	12 000	7 500

*Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)
**Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2015 r.

FINANSE I KSIĘGOWOŚĆ
ZAPOTRZEBOWANIE BRANŻY FMCG NA FINANSISTÓW

WIELOWYMIAROWA ROLA WSPÓŁCZESNEJ KSIĘGOWOŚCI

W ostatnim czasie, na rynku pracy obserwuje się duży wzrost zapotrzebowania na specjalistów w branży FMCG, najczęściej na stanowiska typu Finance Analyst czy Finance Manager z bardzo sprecyzowanym, rzadkim i specjalistycznym doświadczeniem w dziedzinie finansów (np. finanse komercyjne). Zadaniem zespołów, w których pracują tacy specjaliści, jest wspieranie innych działów. Stąd też duży nacisk na tzw. „business partnering". Wiąże się to z coraz bardziej szczegółowym podziałem struktur finansowych w branży FMCG.

Ponadto, wzrosło zapotrzebowanie na kontrolerów finansowych w zakładach produkcyjnych – w tym przypadku oferty wiążą się z pracą w mniejszych ośrodkach miejskich lub w okolicach dużych miast. Dużym wyzwaniem dla firm poszukujących kandydatów do tego typu pracy jest skonstruowanie oferty na tyle interesującej, by skłonić kandydatów do relokacji lub dalszych dojazdów.

W przypadku stanowisk księgowych, na wartości zyskuje znajomość branży, w której działa dana firma. Organizacje rekrutujące nowych pracowników do działów księgowych kładą coraz większy nacisk na rozumienie biznesu firmy i realne wsparcie zespołów komercyjnych. Ten element staje się równie ważny co wiedza merytoryczna i doświadczenie.

Zmiany na rynku pracy dotykają także działów księgowo-finansowych. Pojawiło się znacznie więcej ofert niż w roku poprzednim, a najlepsi kandydaci (osoby z dużym potencjałem, nastawione na rozwój kariery, z bardzo dobrą znajomością języka angielskiego, dodatkowymi kwalifikacjami, np. ACCA lub CIMA, Biegły Rewident, Certyfikat Ministerstwa Finansów) mogą wybierać spośród wielu ciekawych ofert. Dlatego pracodawcy stoją przed wyzwaniem znalezienia nowych sposobów przekonywania kandydatów do pracy w ich firmie. Istotne jest tutaj nie tylko wynagrodzenie, ale także ciekawsze i coraz bardziej rozbudowane pakiety benefitów oraz świadczeń pozapłacowych.

TABELA WYNAGRODZEŃ
FINANSE I KSIĘGOWOŚĆ

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
Młodszy Księgowy	3 000	5 000	4 500
Księgowy	4 500	7 000	6 000
Samodzielny Księgowy	6 000	9 000	8 000
Księgowy Projektu	6 500	9 000	7 500
Starszy Księgowy	8 000	11 000	9 000
Zastępca Głównego Księgowego	9 000	13 000	10 000
Główny Księgowy	10 000	24 000	16 000
Członek Zarządu / CFO	25 000	50 000	35 000
Kierownik ds. Finansowych	17 000	22 000	18 000
Kierownik Działu Kontrolingu	15 000	20 000	18 000
Dyrektor Finansowy	15 000	25 000	20 000
Kontroler Finansowy (z zespołem)	10 000	16 000	13 000
Kontroler Finansowy (samodzielny)	8 000	13 000	10 000
Analityk Finansowy	5 000	9 000	7 000
Młodszy Specjalista ds. Płac (w dziale finansowym)	3 000	5 000	4 000
Specjalista ds. Płac (w dziale finansowym)	5 000	7 000	6 500
Starszy Audytor Wewnętrzny	11 000	13 000	16 000
Senior w Departamencie Audytu Ogólnego	8 000	9 000	12 000
Specjalista ds. Raportowania i Analiz	6 000	8 000	11 000
Analityk Biznesowy	9 000	12 000	14 000

*Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)
**Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2015 r.

PRAWO I PODATKI
POSTĘPUJĄCA SPECJALIZACJA BRANŻY

DOKTORAT ZAMIAST APLIKACJI

Od paru lat obserwujemy tendencję zwiększania się liczby absolwentów prawa na rynku pracy. W związku z tym, wzrasta konkurencja a ukończenie aplikacji i zdobycie uprawnień nie są dla prawników gwarancją sukcesów zawodowych. Młodzi prawnicy starają się więc modyfikować swoje ścieżki kariery i zdobywać dodatkowe kompetencje. Wielu z nich zamiast odbywać aplikację decyduje się na studia doktoranckie, które dają im nie tylko tytuł doktora nauk prawnych, ale również możliwość przystąpienia do egzaminu zawodowego i zdobycia uprawnień.

DYWERSYFIKACJA OFERTY KANCELARII

Na rynku mamy do czynienia z trendem, zgodnie z którym świeżo upieczeni radcowie prawni zakładają własne kancelarie i aktywnie koncentrują się na pozyskiwaniu nowych zleceń, przy jednoczesnym dostosowaniu ceny usługi do zmieniającej się sytuacji rynkowej. W ramach większych kancelarii, poza doradztwem bieżącym funkcjonują wydzielone praktyki prawa, wokół których budowana jest specjalizacja.

Zwiększanie przychodów kancelarii zależy obecnie w dużej mierze od rozwijania przez nich nowych obszarów związanych z obsługą klienta oraz promowaniem i sprzedażą usług. Kancelarie inwestują w business development i employer branding, zatrudniając specjalistów z tych dziedzin. Ze względu na dużą konkurencyjność na rynku, walcząc o klienta kancelarie są bardziej otwarte na negocjacje cen swoich usług. Co więcej, coraz chętniej oferują nowe rozwiązania, w których delegują swoich pracowników do pracy na stanowiskach prawników In-house, bezpośrednio w strukturach klientów (ich pracodawcą pozostaje jednak kancelaria).

ROZWÓJ SPECJALIZACJI

Jednym z zauważalnych trendów w sektorze jest wyraźne określanie lub poszukiwanie specjalizacji. Jako dowód może posłużyć powstawanie w ostatnim czasie kancelarii butikowych. Wynika to z tendencji wysokiej klasy specjalistów w konkretnej dziedzinie prawa do odłączania się od dużych kancelarii i tworzenie własnych podmiotów, obsługujących portfel dotychczasowych klientów. Najczęściej są to prawnicy na najwyższych stanowiskach, którzy wraz z zespołem decydują się na rozpoczęcie własnej działalności. Kancelarie butikowe koncentrują się najczęściej na obsłudze konkretnych sektorów rynku bądź dziedzin prawa.

Obserwujemy również większą rozpiętość wynagrodzeń w zależności od wielkości oraz kapitału danej kancelarii. Przesycenie rynku specjalistami w obszarze prawa (aplikantów oraz radców prawnych/adwokatów) sprawia, że poziom oferowanych wynagrodzeń znacznie różni się w zależności od doświadczenia czy znajomości języków obcych.

MIGRACJA CAŁYCH ZESPOŁÓW MIĘDZY KANCELARIAMI

Na polskim rynku umacnia się trend przechodzenia całych zespołów prawnych wraz z kluczowymi klientami do konkurencyjnych kancelarii, co dodatkowo zaostrza konkurencyjność firm w walce o klientów. Sprawia to, że większego znaczenia nabierają więzi z liderem zespołu (partnerem danej praktyki) niż z konkretną kancelarią.

TABELA WYNAGRODZEŃ
PRAWO I PODATKI

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
Dyrektor Działu Prawnego	15 000	40 000	20 000/25 000
Prawnik Wewnętrzny	8 000	20 000	12 000/15 000
Młodszy Prawnik	3 500	6 000	4 500
Asystent Prawny	3 000	4 000	3 500
Starszy Prawnik	14 000	35 000	20 000
Prawnik	8 000	25 000	12 000/15 000
Manager ds. Podatków	10 000	22 000	15 000
Doradca Podatkowy	6 500	18 000	12 000
Starszy Konsultant ds. Podatków	9 000	15 000	12 000
Konsultant ds. Podatków	6 000	10 000	8 000
Specjalista ds. Podatków	6 000	12 000	7 000/8 000

*Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)
**Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2015 r.

UBEZPIECZENIA
CENTRALIZACJA USŁUG FIRM UBEZPIECZENIOWYCH

ROZWÓJ PRODUKTÓW UBEZPIECZENIOWYCH ORAZ SPOSOBU ICH SPRZEDAŻY

W branży ubezpieczeniowej obserwujemy kontynuację trendów, które panują na polskim rynku już od kilku lat. W szczególności dotyczą one konsekwentnego rozwoju kanałów dystrybucji usług ubezpieczeniowych, jak również centralizacji większości rozwiązań oferowanych przez ubezpieczycieli. Procesy te zachodzą w obszarach związanych z likwidacją szkód i obsługą roszczeń, jak również w obsłudze klienta oraz polis.

Firmy ubezpieczeniowe podejmują intensywne prace związane z rozwojem i konkurencyjnością produktów dedykowanych zarówno klientom korporacyjnym, jak i indywidulanym. Skutkiem tego, zwiększa się zapotrzebowanie na kreatywnych specjalistów i menedżerów ds. produktu, posiadających wysokie kompetencje z zakresu analizy rynku. Przejęcie odpowiednich kandydatów od konkurencji jest dla firm dużym wyzwaniem.

Tendencja ewolucji sprzedaży w kierunku sprzedaży konsultacyjnej, widoczna szczególnie w segmencie B2B, sprawia że firmy ubezpieczeniowe coraz częściej poszukują wyspecjalizowanych sprzedawców, posiadających doświadczenie nie tylko w sprzedaży, ale również w tworzeniu produktu. W związku z tym, od kandydatów oczekuje się jeszcze większego zaangażowania w zrozumienie i odkrywanie potrzeb klienta oraz dużej wiedzy merytorycznej.

Na szczególne zainteresowanie towarzystw ubezpieczeniowych w 2016 r. mogą również liczyć specjaliści zajmujący się zarządzaniem polityką oceny ryzyka, underwriterzy oraz menedżerowie ryzyka. Z pewnością utrzyma się również popyt na aktuariuszy odpowiedzialnych zarówno za raportowanie, jak i za produkt.

Firmy ubezpieczeniowe coraz częściej stawiają na nowoczesne rozwiązania w celu zapewnienia klientom sprawnej, profesjonalnej i zinformatyzowanej obsługi. Takie innowacyjne podejście do sprzedaży i obsługi ubezpieczeń prowadzi do tworzenia nowych kanałów dystrybucji odpowiadających oczekiwaniom klientów. Powyższa tendencja nie pozostanie bez wpływu na kierunki rekrutacji w branży ubezpieczeniowej w ciągu całego 2016 roku.

TABELA WYNAGRODZEŃ
UBEZPIECZENIA

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
Główny Aktuariusz	20 000	30 000	25 000
Aktuariusz	8 000	18 000	14 000
Analityk Aktuarialny	7 000	12 000	10 000
Dyrektor ds. Likwidacji Szkód / Obsługi Roszczeń	15 000	25 000	20 000
Specjalista ds. Likwidacji Szkód / Obsługi Roszczeń	5 000	9 000	8 000
Dyrektor ds. Produktów	15 000	20 000	18 000
Kierownik ds. Produktu	10 000	16 000	14 000
Dyrektor Sprzedaży (podstawa)	18 000	25 000	20 000
Agent Ubezpieczeniowy	3 000	6 000	4 000
Underwriter	5 000	14 000	8 000
Kierownik Zespołu Sprzedaży	4 500	8 000	6 000
Kierownik Działu Bancassurance	12 000	17 000	16 000

*Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)
**Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2015 r.

FARMACJA ROZWÓJ MARKET ACCESS, DZIAŁÓW MEDYCZNYCH ORAZ BADAŃ KLINICZNYCH

ONKOLOGIA KLUCZOWYM OBSZAREM TERAPEUTYCZNYM

W 2016 roku prognozujemy duże zapotrzebowanie na kandydatów do pracy w działach medycznych. Będzie to efektem dużej liczby nowych, innowacyjnych produktów, które wymagają dużej wiedzy eksperckiej już na etapie przygotowania do wprowadzenia na rynek.

Zarówno firmy innowacyjne, jak i generyczne inwestują obecnie w swoje działy medyczne, co w dużej mierze wynika z zachodzącej zmiany pokoleniowej i rosnących wymagań środowiska medycznego wobec produktów dostarczanych przez firmy farmaceutyczne. Lekarze oczekują, że pracownicy przedsiębiorstw farmaceutycznych dostarczą im kompleksowych informacji, które poszerzą ich wiedzę praktyczną na temat leku czy terapii. Kolejnym obszarem który będzie się mocno rozwijał, zwłaszcza w firmach innowacyjnych, jest Market Access, analiza HTA oraz relacje z urzędami.

W działach medycznych mamy do czynienia z tworzeniem się rynku kandydata. Najwięcej rekrutacji dotyczy stanowisk Medical Managera, Medical Advisora, MSL. Przewidujemy, że w 2016 roku ten trend nadal będzie się rozwijał. Jeśli firmy farmaceutyczne nadal będą chciały zatrudniać lekarzy w swoich działach medycznych, zmuszone będą albo zwiększyć oferowane wynagrodzenia i pakiet około płacowy, albo przyjmować do pracy osoby z wykształceniem pozamedycznym, które są w stanie szybko przyswajać wiedzę z zakresu medycyny.

Cały czas również obserwujemy wzrosty na rynku OTC, na którym przede wszystkim pożądane jest doświadczenie marketingowe oraz efektywność w dotarciu do konsumenta końcowego. Tutaj relacje ze środowiskiem lekarskim znajdują się dalej na liście oczekiwań pracodawców, ponieważ te stanowiska zazwyczaj charakteryzują się ścisłą współpracą z aptekami.

Kolejnym zjawiskiem, które coraz częściej obserwujemy na polskim rynku, jest outsourcing nie tylko działów sprzedaży, ale również rejestracji i pharmacovigilance. Niemniej, w dalszym ciągu wiele firm uważa, że ze względu na wrażliwe dane dotyczące produktów, dział rejestracji powinien znajdować się wewnątrz struktur organizacji.

Podsumowując, branża farmaceutyczna w 2016 roku będzie elastyczniejsza, skłonna do szybkich działań i gotowa na nowe wyzwania, które niewątpliwie wpisane są w specyfikę tego biznesu. Będzie to także czas przejęć i fuzji.

TABELA WYNAGRODZEŃ FARMACJA

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
Regulatory Affairs Manager	13 000	16 000	14 000
Regulatory Affairs Specialist	6 000	8 000	6 500
Clinical Research Director	20 000	28 000	25 000
Clinical Project Manager	14 000	16 000	14 000
Clinical Research Associate	10 000	12 000	11 000
Clinical Trial Assistant	6 000	8 000	6 000/7 000
Pharmacovigilance Manager	13 000	16 000	14 000
Pharmacovigilance Specialist	7 000	9 000	8 000
R&D Director	25 000	30 000	28 000
Medical Affairs Director	30 000	40 000	35 000
Medical Advisor	12 000	16 000	14 000
MSL	10 000	13 000	12 000
KAM (Hospital)	8 000	12 000	10 000
Medical Representative	5 000	8 000	6 000
Pharmaceutical Representative	4 000	7 000	5 000
Sales Director	24 000	30 000	28 000
District Manager	13 000	18 000	15 000
Marketing Manager	18 000	22 000	19 000
Product Manager Generic	14 000	17 000	15 000
Product Manager Original	15 000	18 000	16 500

*Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)
**Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2015 r.

SPRZĘT MEDYCZNY
NAPŁYW NOWYCH FIRM

ZAPOTRZEBOWANIE NA DOŚWIADCZONYCH SPRZEDAWCÓW

Rok 2016 będzie okresem dalszego rozwoju branży sprzętu medycznego, na co największy wpływ będzie miał napływ nowych firm oferujących kompleksowe rozwiązania z zakresu wyposażenia szpitali i serwisu nowoczesnego sprzętu medycznego. Istotny jest również wzrost znaczenia rynku e-zdrowia w Polsce, co przekłada się na rosnące zapotrzebowanie na specjalistów sprzedaży w obszarze telemedycny.

ROZWINIĘTE KONTAKTY BIZNESOWE KLUCZOWE W REKRUTACJI

Wśród firm wchodzących na polski rynek znajdują się organizacje, które oferują kompleksową realizację projektu od zaprojektowania sal szpitalnych do wyposażenia ich w sprzęt, jak również specjalizujące się w konkretnych produktach czy urządzeniach. W związku z tym obserwujemy rosnące zapotrzebowanie na dystrybutorów, którzy dzięki znajomości lokalnego rynku oraz rozwiniętym kontaktom biznesowym, będą w stanie sprzedać sprzęt szpitalom.

Na ciekawe oferty mogą liczyć również Business Development Menedżerowie, którzy w ramach etatu lub własnej działalności gospodarczej będą odpowiedzialni za wprowadzenie firmy na nasz rynek. Wymagań względem kandydatów jest wiele – firmy oczekują m.in. doświadczenia w sprzedaży sprzętu medycznego poprzez procedury przetargowe oraz siatki kontaktów w branży – ale osoba zatrudniona na takim stanowisku może liczyć na pensję w wysokości 10-12 tys. złotych brutto i atrakcyjny system premiowy.

ROZWÓJ OBSZARU TELEMEDYCYNY

Wśród firm zainteresowanych wejściem na rynek polski, pojawia się coraz więcej tych wyspecjalizowanych w nowoczesnych rozwiązaniach IT, będących przyszłością branży sprzętu medycznego. Symptomem coraz większego powodzenia szeroko rozumianego rynku e-zdrowia jest rosnąca popularność aplikacji na urządzenia mobilne, służących ocenie stanu zdrowia. Polskie fundusze inwestycyjne, które dysponują kapitałem inwestycyjnym, coraz częściej poszukują osób do sprzedaży tego rodzaju rozwiązań w Polsce, stąd pojawiające się rekrutacje na stanowiska typu Sales Manager właśnie w obszarze telemedycyny.

STANOWISKA SPREDAŻOWE ŚREDNIEGO I WYŻSZEGO SZCZEBLA

Wiele rekrutacji nadal dotyczy ról sprzedażowych (np. Przedstawiciel Medyczny) oraz związanych z przetargami (Tender Specialist, Tender Coordinator). W przypadku stanowisk wyższego szczebla, istotne jest doświadczenie sprzedażowe zdobyte w branży połączone ze zdolnościami przywódczymi. Najbardziej poszukiwani są menedżerowie typu „hands on", czyli osoby które jednocześnie zarządzają zespołem i pozostają bardzo blisko biznesu. W ubiegłym roku zanotowaliśmy gwałtowny wzrost biznesu diagnostyki laboratoryjnej, który będzie się przekładał na rosnące zapotrzebowanie firm na specjalistów sprzedaży w obszarze odczynników, aparatury oraz materiałów zużywalnych.

TABELA WYNAGRODZEŃ
SPRZĘT MEDYCZNY

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
Sales Representative	3 500	5 500	4 000
Sales Representative (2-3 lata doświadczenia)	5 600	6 500	6 000
Product Specialist	6 000	8 000	7 000
Sales Manager	12 000	16 000	15 000
Business Development Manager (wprowadzanie nowej firmy na rynek polski)	12 000	16 000	15 000
Country Manager	20 000	35 000	25 000
Key Account Manager	6 000	8 000	7 000

*Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)
**Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2015 r.

LABORATORIA
STABILNY ROZWÓJ

ROSNĄCE ZAINTERESOWANIE BRANŻĄ

W sektorze Laboratory prowadzimy rekrutacje dla laboratoriów państwowych i prywatnych, a także dla producentów oraz dystrybutorów sprzętu laboratoryjnego. Z roku na rok rynek laboratoriów w Polsce się konsoliduje, nie przewidujemy natomiast wzmożonych inwestycji ze strony nowych firm wchodzących na polski rynek. W roku 2015, obserwowaliśmy kontynuację trendów z lat ubiegłych. Obecnie nie mamy raczej do czynienia z tendencją firm do rozbudowywania zespołów – specjaliści są poszukiwani głównie w związku ze zmianami strukturalnymi w organizacjach. Mimo że nie są to zmiany znaczne, branża ta w dalszym ciągu poszukuje specjalistów na stanowiska sprzedażowe z umiejętnością obsługi sprzętu specjalistycznego.

Dość wyraźnym trendem jest zatrudnianie do sprzedaży sprzętu laboratoryjnego osób z wykształceniem kierunkowym. Dlatego coraz częściej mamy do czynienia z pozyskiwaniem specjalistów, którzy dotychczasowo pracowali na uczelniach wyższych czy w placówkach naukowo-badawczych. Przewidywany na 2016-2019 wzrost rynku diagnostyki laboratoryjnej wynosi 8,8%, co może skutkować rosnącym zapotrzebowaniem na ekspertów z tych obszarów.

TABELA WYNAGRODZEŃ
LABORATORIA

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
Sales Representative	5 000	7 000	6 000
Inżynier Serwisu	5 000	8 000	6 500
Application Specialist	7 000	9 000	8 000
Product Manager	7 000	12 000	9 000
Kierownik Laboratorium	7 000	10 000	8 500
Specjalista ds. Badań	5 000	8 000	7 500

*Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)
**Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2015 r.

BUDOWNICTWO
POPRAWA PO OKRESIE SPOWOLNIENIA

WZROST LICZBY INWESTYCJI INFRASTRUKTURALNYCH

W drugim kwartale 2016 r. powinno zwiększyć się zapotrzebowanie na pracowników z obszaru infrastruktury drogowej i kolejowej, co będzie wiązało się z wykonywaniem inwestycji współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej. Ma to związek z cyklem realizacji projektów, a także jest następstwem mniejszej intensywności prac, wiążącej się z okresem przejściowym między „perspektywami" dofinansowania z UE. Prognozujemy, że w 2016 roku doświadczonych inżynierów będą poszukiwać biura projektowe, generalni wykonawcy oraz firmy z obszaru nadzoru.

BUDOWNICTWO OGÓLNE

W związku ze wzrostem liczby inwestycji na rynkach regionalnych, spodziewamy się większej liczby wakatów w Poznaniu, Wrocławiu, Katowicach, Krakowie oraz Trójmieście. Inwestorzy poszukują osób zajmujących się przygotowaniem inwestycji oraz zarządzaniem projektami w trakcie budowy. Znaczne ożywienie w branży logistycznej spowodowało wzrost zapotrzebowania na osoby z doświadczeniem w projektach wielkopowierzchniowych – zarówno po stronie generalnych wykonawców, jak i deweloperów. Wynagrodzenia w obszarze budownictwa ogólnego nie uległy zmianom w porównaniu do roku zeszłego, jednak w związku ze zwiększonym zapotrzebowaniem firm na wyspecjalizowaną kadrę prognozujemy wzrost oczekiwań finansowych kandydatów.

Rok 2016 zdominowany będzie przez rekrutacje na stanowiska kierownika budowy, kierownika kontraktu oraz kierownika robót branżowych do pracy po stronie generalnego wykonawcy.

BUDOWNICTWO SPECJALISTYCZNE

W związku z rozpisaniem inwestycji współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej w obszarze branży infrastruktury drogowej i kolejowej, spodziewamy się zwiększonego zapotrzebowania na specjalistów z doświadczeniem w zakresie realizacji robót ziemnych (geotechnika). W przypadku stanowisk o tak wąskiej specjalizacji, klienci stawiają nacisk na wykształcenie (pod uwagę brani są wyłącznie absolwenci studiów technicznych), uprawnienia budowlane i znajomość języka obcego (angielski).

TABELA WYNAGRODZEŃ
BUDOWNICTWO

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
Junior Architect	3 000	5 000	3 500
Architect	6 000	12 000	8 000
Fit out Coordinator	7 000	10 000	7 000/8 000
Senior Architect / Team Leader	10 000	17 000	14 000
Technical Director	18 000	30 000	22 000
Site Supervisor	6 000	12 000	9 000
Site Engineer	3 500	7 500	5 500
Site Manager	7 000	20 000	10 000/14 000
Works Manager	6 000	12 000	8 000/10 000
Project Manager	12 000	25 000	17 000
Junior Project Manager	7 000	10 000	8 500
Quantity Surveyor	6 000	15 000	9 000
Tender Specialist (Cube)	5 000	12 000	8 000
Tender Specialist (Roads)	5 000	12 000	8 000
FIDIC Specialist / Claim	6 000	22 000	13 000
Road Laboratory Specialist	3 000	4 000	3 500
Designer	6 000	14 000	9 000
Designer Assistant	2 500	7 000	4 000

*Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)
**Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2015 r.

ENERGETYKA
ROZWÓJ SEKTORA ODNAWIALNYCH ŹRÓDEŁ ENERGII

POSZUKIWANI KIEROWNICY PROJEKTÓW

Rok 2016 na polskim rynku energetyki będzie rokiem zmian personalnych na kluczowych stanowiskach kierowniczych po stronie koncernów energetycznych i petrochemicznych. Przewidujemy, że w kilku kluczowych obszarach sektora zaobserwuje się przyrost nowych miejsc pracy.

Wymuszony przez Unię Europejską rozwój sektora odnawialnych źródeł energii (OZE) przyczyni się do tworzenia nowych miejsc pracy w Polsce. Firmy inwestujące w fotowoltaikę będą poszukiwać doradców techniczno-handlowych oraz inżynierów elektryków. Przedsiębiorstwa z branży energetyki wiatrowej, po wybudowaniu rekordowej ilości turbin wiatrowych w roku 2016, będą zatrudniać specjalistów ds. utrzymania ruchu oraz techników serwisu.

W sektorze energetycznym, pracodawcy standardowo wymagają od kandydatów obligatoryjnie dobrej znajomości języka angielskiego. Mile widziane są skończone kursy PM i posiadane certyfikaty typu PMI, PRINCE2 i równoważne. Poszukiwani są głównie kierownicy projektów z doświadczeniem w obszarze instalacji ochrony środowiska (odsiarczanie, odazotowanie, szeroko pojęte oczyszczanie gazów, oczyszczanie ścieków) oraz w branży elektrycznej (obiektowa, stacje i linie) i automatyki (głównie obiektowa).

Dodatkowym atutem pracowników ubiegających się o posadę Dyrektora Działu/Oddziału Handlowego jest posiadanie dyplomu MBA. Ponadto, od kandydatów na tego typu stanowiska wymaga się bardzo dobrej znajomości języka angielskiego.

W roku 2016, na oferty pracy będą mogły również liczyć osoby odpowiedzialne za pozyskiwanie i wycenę kontraktów, jak również kadra prowadząca kontrakty.

TABELA WYNAGRODZEŃ
ENERGETYKA

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
Project Director Power	17 000	40 000	25 000
Technical Director	20 000	30 000	25 000
Commissioning Engineer	8 000	14 000	12 000
Development Director Wind	14 000	25 000	18 000
Drilling Manager	14 000	25 000	17 000
Geologist Oil & Gas	10 000	17 000	14 000
Welding Engineer	10 000	17 000	13 000
Electrical & IC Supervisor	8 000	17 000	12 000
Power Trader	9 000	15 000	11 000
Tendering Specialist	5 000	10 000	7 000
Piping & Mechanical Supervisor	8 000	15 000	12 000
Piping Designer	6 500	10 000	8 000
Gas Originator	10 000	18 000	15 000
I&C Designer	6 500	10 000	8 000
Stress Engineer Designer	8 000	12 000	10 000
Key Account Manager Electricity	6 000	15 000	10 000
Business Development Manager Turbines, Boilers	10 000	20 000	15 000
Project Coordinator Power	12 000	17 000	15 000
Project Manager Offshore	9 000	12 000	10 000
Site Manager Power Plant	15 000	25 000	20 000
Electrical Engineer High Voltage and Substations	8 000	13 000	12 000
Electrical Engineer Low/Medium Voltage	6 000	9 000	8 000
Planner	8 000	25 000	15 000
O&M Engineer Wind	9 000	12 000	10 000
O&M Manager Wind	10 000	15 000	14 000
Boiler Engineer	8 000	15 000	12 000
Mechanical Designer	6 000	9 000	8 000
Wind Project Developer	6 000	15 000	10 000
HSE Engineer	8 000	20 000	12 000
QA/QC Specialist	8 000	12 000	10 000
Wind Turbine Technician	6 000	10 000	8 000

*Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)
**Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2015 r.

NIERUCHOMOŚCI
ROZWÓJ RYNKU POWIERZCHNI KOMERCYJNYCH

WZROST ZNACZENIA BENEFITÓW

W roku 2016, kolejne firmy z branży nieruchomości będą się koncentrować na rozwijaniu lub tworzeniu zespołów odpowiedzialnych za rynki regionalne. Na znaczeniu zyskają tutaj większe miasta wojewódzkie, takie jak Poznań, Wrocław, Gdańsk czy Kraków. Poszukiwani będą zarówno specjaliści z kilkuletnim doświadczeniem w wynajmie powierzchni komercyjnych (biura, magazyny, centra handlowe), jak i osoby dopiero rozpoczynające swoją karierę na rynku nieruchomości.

DYWERSYFIKACJA PORTFOLIO KLIENTÓW

Obecnie wzrasta też zapotrzebowanie na osoby z doświadczeniem w technicznym utrzymaniu nieruchomości. Przewidujemy, że w roku 2016 nastąpi dalszy rozrost rynku firm świadczących usługi facility management. Rosnąca konkurencja w tym sektorze zwiększy zapotrzebowanie na doświadczonych pracowników, którzy będą w stanie sprostać oczekiwaniom klientów. Przedsiębiorstwa, które już posiadają rozbudowane portfolio klientów z jednego obszaru nieruchomości komercyjnych, poświęcą uwagę stałemu poszerzaniu zakresu swoich usług, pozyskując kontrakty w innych specjalizacjach. Pracodawcy z branży facility management często dają szansę na rozwój młodym talentom, oferując im możliwość współpracy z doświadczonymi pracownikami, zdobycie odpowiednich umiejętności i wiedzy, a po pewnym czasie – objęcie samodzielnego stanowiska Kierownika Technicznego.

DOŚWIADCZENIE ZAWSZE W CENIE

Zauważamy rosnące zapotrzebowanie na osoby z doświadczeniem w sprzedaży nieruchomości komercyjnych. Firmy i instytucje, posiadające w swoim portfelu grunty inwestycyjne lub zabudowane nieruchomości, są świadomie zamrożonych w nich środków finansowych. Z tego względu coraz częściej decydują się na sprzedaż lub leasing zwrotny, co jest jednoznaczne z rosnącym zapotrzebowaniem na utalentowanych sprzedawców. Jednak pracodawcy nie ograniczają się jedynie do osób posiadających doświadczenie w branży – w firmach zajmujących się wynajmem powierzchni komercyjnych coraz częściej zatrudnienie znajdują kandydaci z doświadczeniem w sprzedaży B2B.

Wśród kandydatów obserwujemy coraz większe zainteresowania elementami pozapłacowymi, znajdującymi się w ofercie pracodawcy. Oprócz możliwości rozwoju w strukturach firmy i narzędzi pracy, na znaczeniu zyskują benefity, takie jak chociażby karta sportowa, dofinansowanie nauki języków obcych czy prywatna opieka medyczna.

TABELA WYNAGRODZEŃ
NIERUCHOMOŚCI

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
Shopping Mall Director	15 000	25 000	18 000
Shopping Mall Manager	10 000	15 000	12 000
Senior Leasing Manager (Retail)	15 000	18 000	16 000
Leasing Manager (Retail)	12 000	15 000	14 000
Leasing Specialist (Retail)	7 000	10 000	8 000
Leasing Manager (Office)	9 000	15 000	14 000
Leasing Consultant (Office)	7 000	12 000	9 000
Junior Leasing Consultant (Office)	4 000	7 000	6 000
Head of Leasing Department	19 000	35 000	25 000
Property Manager	8 000	14 000	12 000
Senior Property Manager	13 000	16 000	14 000
Asset Manager	16 000	25 000	18 000
Facility Manager	7000	15 000	12 000
Business Development Manager (Facility Management)	10 000	15 000	13 000
Valuation Consultant	8000	14 000	10 000
Development Manager	16 000	25 000	18 000
Expansion Specialist	7 000	12 000	10 000
Expansion Manager	15 000	20 000	18 000
Residential Sales Director	15 000	25 000	18 000

*Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)
**Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2015 r.

PRODUKCJA
MOCNA POZYCJA KANDYDATÓW NA RYNKU

W ubiegłym roku utrzymywał się trend rozbudowy i modernizacji parków maszynowych. Podobny będzie rok 2016, w którym nastąpi realizacja szeregu inwestycji w ramach zakładów produkcyjnych, gdzie wykorzystane będą najnowsze innowacyjne technologie.

NIEWIELKA MOBILNOŚĆ PRACOWNIKÓW PROBLEMEM DLA PRACODAWCÓW

Ze względu na duże zapotrzebowanie na pracowników o profilu produkcyjno-inżynieryjnym, w branży coraz częściej mówi się o rynku kandydata. Oznacza to, że osoba z dużym doświadczeniem i kwalifikacjami, dysponująca dodatkowo znajomością języka angielskiego może wybierać spośród wielu ciekawych ofert pracy. Trend ten zmusza firmy do pozyskiwania kandydatów z innych, często odległych, lokalizacji. Zauważamy utrzymującą się zależność pomiędzy poziomem stanowiska a gotowością kandydatów do relokacji. Podczas gdy największą mobilnością wykazują się kandydaci na stanowiska menedżerskie, to wśród specjalistów obserwuje się niewielkie zainteresowanie relokacją, szczególnie gdy nie wiąże się ona z awansem.

Biorąc pod uwagę struktury organizacyjne firm produkcyjnych, nadal silny jest trend związany z „umacierzowieniem". Działanie wielu zakładów w ramach większych i często globalnych struktur korporacyjnych upowszechnia podwójne czy też wielopoziomowe raportowanie w ramach organizacji. Ta tendencja, od lat charakterystyczna dla branży automotive, upowszechnia się również w innych obszarach produkcyjnych. Bardzo rzadko spotyka się pracowników, którzy w swoim życiu zawodowym nie zetknęli się z podwójnym raportowaniem, zespołami projektowymi, pośrednim zarządzaniem i innymi elementami charakteryzującymi nowoczesne systemy zarządzania produkcją. Zmiany te nie byłyby możliwe bez nowoczesnych systemów ERP, które umożliwiają sprawny przepływ informacji w coraz bardziej skomplikowanych strukturach firm.

Pracodawcom najtrudniej pozyskać specjalistów, ze szczególnym uwzględnieniem podstawowych stanowisk inżynierskich w branżach automotive, elektronicznej czy FMCG. Źródłem przewagi konkurencyjnej pracodawców w walce o najlepszych pracowników, poza wysokością wynagrodzenia, systemem premiowym czy benefitami pozapłacowymi, w coraz większym stopniu stają się przejrzyste plany rozwojowe dotyczące konkretnego kandydata.

TABELA WYNAGRODZEŃ
PRODUKCJA

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
Plant Manager (do 100 pracowników)	13 500	22 000	17 500
Plant Manager (100-500 pracowników)	16 500	35 000	26 000
Plant Manager (ponad 500 pracowników)	30 000	40 000	35 000
Production Manager	8 500	20 000	12 000
Shift Leader (Mistrz) (50-100 pracowników)	4 500	9 000	7 000
Production Planner (3-5 lat doświadczenia)	4 000	8 000	6 000
Quality Manager	9 500	20 000	14 000
Quality Process Engineer (3-5 lat doświadczenia)	5 000	9 000	6 500
Supplier Quality Assurance Engineer (3-5 lat doświadczenia)	5 000	9 000	7 000
Customer Quality Engineer (3-5 lat doświadczenia)	5 000	9 000	7 000
Engineering Manager	11 500	20 000	14 500
Production / Process Engineer (3-5 lat doświadczenia)	5 000	10 000	7 500
Project Manager	8 500	20 000	13 000
Project Engineer (3-5 lat doświadczenia)	5 500	11 000	8 000
Lean Manager	11 500	25 000	16 000
Black Belt	10 000	20 000	14 000
Lean Manufacturing Engineer (3-5 lat doświadczenia)	5 500	11 000	8 000
Maintenance Manager	7 500	18 000	12 500
Maintenance Engineer (3-5 lat doświadczenia)	5 000	10 000	7 000
Tooling Engineer (3-5lat doświadczenia)	7 000	12 000	9 000
Electrician (3-5 lat doświadczenia)	4 500	7 500	6 000
Mechanic (3-5 lat doświadczenia)	4 500	8 000	6 000
Design Engineer (3-5 lat doświadczenia)	5 000	10 000	7 000
EHS Manager	8 000	18 000	11 500
EHS Specialist (3-5 lat doświadczenia)	5 000	10 000	7 000
Purchasing Manager	9 000	20 000	14 000
Purchasing Specialist (3-5 lat doświadczenia)	4 500	9 000	6 500
Commodity Buyer	7 500	15 000	10 500
Project Buyer	7 500	12 000	9 500
Logistics Manager	8 500	18 000	13 500
Logistics Specialist (3-5 lat doświadczenia)	4 500	9 000	6 000
Warehouse Manager	6 000	13 000	8 500
Transport Manager	6 000	13 000	9 500

*Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)
**Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2015 r.

MARKETING I SPRZEDAŻ
OFFLINE I ONLINE GRAJĄ DO JEDNEJ BRAMKI

MARKETING W MODELU OMNICHANNEL

Popularyzacja innowacyjnego podejścia do marketingu i sprzedaży nieustannie tworzy nowe miejsca pracy dla grona specjalistów i menedżerów o bardzo specyficznych kompetencjach. Poszukiwani będą marketerzy, którzy potrafią nieszablonowo podejść do pracy z produktem i odpowiedzieć na zmieniający się model konsumenta pokolenia Y i Z, a więc konsumenta, który swój zakup finalizuje w innym kanale niż go rozpoczął.

W minionym roku, jednym z najgorętszych tematów stał się marketing i handel „wszechkanałowy". Omnichannel to nic innego jak integracja kanałów sprzedaży, która ma zapewnić konsumentowi spójny obraz produktu i komfort w podejmowaniu decyzji zakupowych. Należy zrozumieć, że nie polega to na tworzeniu alternatywnych kanałów sprzedaży, ale próbie ich łączenia i przenikania świata online do offline (i odwrotnie).

Rynek będzie poszukiwał ekspertów ds. omnichannel. Wachlarz organizacji zainteresowanych osobami o tak szerokich kompetencjach nadal będzie się powiększał – ich miejscem pracy staną się firmy producentów, dystrybutorów oraz szeroko rozumiany obszar konsultingu.

TABELA WYNAGRODZEŃ
MARKETING I SPRZEDAŻ

NOWE STANOWISKA	MIN*	MAX*	OPT**
Omnichannel Marketing Manager	10 000	16 000	12 000
Revenue Growth Management Analyst	10 000	15 000	12 000

MEDIA I REKLAMA	MIN*	MAX*	OPT**
Account Director	12 000	20 000	15 000
Creative Director	18 000	30 000	20 000
Art Director	10 000	20 000	15 000
New Business Director	15 000	30 000	20 000
Strategy Director	17 000	25 000	20 000
Reseach Director	10 000	20 000	15 000
Media Manager	10 000	15 000	12 000
Account Manager / Project Manager	6 000	12 000	10 000
Media Planner / Buyer	5 000	8 500	7 000
Strategy Planner	5 500	9 500	7 500
Copywriter	5 000	10 000	8 000
Graphic Designer	5 000	10 000	7 000

DIGITAL & E-COMMERCE	MIN*	MAX*	OPT**
Marketing Manager	12 000	20 000	14 000
SEO/SEM Specialist	5 000	8 000	6 000
CRM Manager	9 000	14 000	12 000
CRM Analyst	8 500	12 000	10 000
e-Commerce Manager	10 000	20 000	15 000
e-Commerce Specialyst	5 000	9 000	7 000
e-Commerce Analyst	8 500	12 000	10 000

*Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)
**Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2015 r.

MARKETING I SPRZEDAŻ
OFFLINE I ONLINE GRAJĄ DO JEDNEJ BRAMKI

WZROST ZNACZENIA SPRZEDAŻY MAREK WŁASNYCH HANDLOWIEC W ROLI MENEDŻERA PRODUKTU

W nadchodzącym roku, producenci z branży FMCG będą kontynuowali rozwój oferty produktów promowanych pod szyldem Private Label. Chociaż w procentowym udziale marek własnych, polskiemu rynkowi daleko jeszcze do krajów zachodnioeuropejskich, to producenci konsekwentnie inwestują w kadry dedykowane tej kategorii. Praca handlowca z tym specyficznym portfolio towarów wymaga nie tylko doskonałych umiejętności sprzedażowych, ale także biegłości w obszarze pracy z produktem.

Od specjalistów i menedżerów sprzedaży, dedykowanych portfolio Private Label, pracodawcy oczekują umiejętności w zakresie rozwoju kategorii produktów. Sprzedaż nie stanowi już jedynego elementu ich pracy. Pierwszym wyzwaniem jest stworzenie szytego na miarę produktu, który zainteresuje partnera handlowego, jednocześnie przynosząc realny zysk organizacji.

Coraz więcej uwagi zwraca się na jakość i walory wizualne marek własnych. Tu pojawia się miejsce dla kreatywnych handlowców z zacięciem do pracy analitycznej i marketingowej, którzy potrafią pracować na kilku projektach jednocześnie i doskonale odnajdują się we współpracy z działami R&D, fabrykami i niekiedy poddostawcami.

TABELA WYNAGRODZEŃ
MARKETING I SPRZEDAŻ

FMCG

MARKETING	MIN*	MAX*	OPT**
Dyrektor Marketingu / Marketing Director	25 000	40 000	30 000
Group Brand Manager / Category Marketing Manager	14 000	22 000	18 000
Kierownik Marki/Kierownik Produktu / Brand Manager/Product Manager	10 000	14 000	12 000
PR Manager	10 000	18 000	12 000

SPRZEDAŻ	MIN*	MAX*	OPT**
Sales Director	20 000	40 000	32 000
Krajowy Kierownik ds. Sprzedaży w Detalu Nowoczesnym	16 000	30 000	22 000
Group Key Account Manager	15 000	22 000	18 000
Kierownik ds. Kluczowych Klientów	10 000	16 000	12 000
Regionalny Dyrektor Sprzedaży	15 000	25 000	18 000
Regionalny Kierownik Sprzedaży	8000	12 000	10 000
Export Director	15 000	40 000	25 000
Export Manager	10 000	18 000	15 000

WSPARCIE SPRZEDAŻY	MIN*	MAX*	OPT**
Analityk Sprzedaży	7 000	9 000	8 000
Trade (Customer) Marketing Manager	10 000	16 000	12 000
Channel Manager	10 000	14 000	12 000
Category Manager	10 000	15 000	12 000
Kierownik Działu Badań	12 000	20 000	16 000

Sprzedaż i Marketing B2B

WSPARCIE SPRZEDAŻY	MIN*	MAX*	OPT**
Specjalista ds. Sprzedaży B2B	4 500	7 500	6 000
Business Development Manager	9 000	12 000	10 000
Key Account Manager B2B	6 000	10 000	8 000
Specjalista ds. Marketing B2B	5 000	9 000	7 000
Kierownik Działu Badań	12 000	20 000	16 000

*Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)
**Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2015 r.

IT SALES
KOMPETENCJE Z ZAKRESU BEZPIECZEŃSTWA IT

ROZWIĄZANIA IT DLA SEKTORA PUBLICZNEGO

Na rynku inżynierów sprzedaży pracujących dla integratorów IT zaznacza się wyraźny trend wzrostu zapotrzebowania na umiejętności w obszarach związanych z szeroko pojętym bezpieczeństwem IT. Firmy szukają osób kompetentnych w zakresie: analityki bezpieczeństwa, zarządzania i monitorowania infrastruktury IT, bezpieczeństwa sieci i styku z internetem oraz ochroną danych (rozwiązania DLP).

Drugim wyraźnym trendem na rynku inżynierów sprzedaży jest zwiększone zapotrzebowanie na kandydatów znających produkty chmurowe. Szerokie portfolio produktów największych dostawców tego rodzaju usług oraz ograniczona wiedza potencjalnych konsumentów sprawia, że potrzebni są inżynierowie posiadający dogłębną wiedzę produktową z tego obszaru.

W roku 2015, zaobserwowano wzmożone zainteresowanie firm handlowcami IT z doświadczeniem w sprzedaży rozwiązań teleinformatycznych. Tego typu rekrutacje najczęściej dotyczyły stanowisk w sektorze publicznym, ze szczególnym uwzględnieniem administracji centralnej i samorządowej. Przewidujemy, że ten trend będzie kontynuowany w nadchodzących latach.

Firmy z obszaru IT coraz częściej rezygnują z posiadania własnej floty samochodowej na użytek działów sprzedaży. W zamian za to przedsiębiorstwa chętniej oferują swoim pracownikom dofinansowanie użytkowania własnego samochodu, wynajem długoterminowy lub leasing. W wypadku inżynierów sprzedaży, standardem staje się możliwość wyboru szkoleń technicznych, będących integralną częścią oferty zatrudnienia.

TABELA WYNAGRODZEŃ
IT SALES

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
Junior Key Account Manager	5 000	6 500	6 000
Key Account Manager (Integrator IT)	9 000	15 000	12 000
Pre Sales (Integrator)	9 000	13 000	12 000
Pre Sales (Producent)	12 000	18 000	15 000
Channel Account Manager	15 000	25 000	20 000
Key Account Manager (Dystrybutor)	6 000	9 000	8 000
Business Development Manager	12 000	18 000	15 000
Dyrektor Sprzedaży (Integrator IT)	12 000	18 000	15 000
Dyrektor Sprzedaży (Producent)	18 000	25 000	20 000
Marketing Manager (Integrator IT)	9 000	12 000	10 000
Marketing Manager (producent)	12 000	15 000	13 000

*Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)
**Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2015 r.

RETAIL & HOSPITALITY
STABILNY ROZWÓJ SEKTORA

W sektorze Retail (sieci detaliczne) oraz Hospitality (sieci hoteli, restauracji, branża turystyczna) obserwujemy stabilny wzrost sprzedaży i rozwój zespołów sprzedażowych, marketingowych oraz e-commerce, opartych na stanowiskach o wąskiej specjalizacji. W sektorze coraz bardziej zaznacza się tendencja wzrostu oczekiwań potencjalnych pracowników, co świadczy o tworzeniu się tzw. rynku kandydata.

ROTACJA WYZWANIEM DLA SIECI HANDLOWYCH

W roku 2015, firmy z sektora Retail analizowały swoje pakiety wynagrodzeń i benefitów, aby pozyskać i zatrzymać w swoich strukturach najlepszych pracowników. Rosnące oczekiwania kandydatów sprawiają, że przedsiębiorstwa konstruując swoją ofertę, coraz więcej uwagi poświęcają programom rozwojowym dla pracowników oraz atrakcyjnym ścieżkom awansu przypisanym do każdego poziomu stanowisk. Trendem staje się również mierzenie poziomu satysfakcji i lojalności zatrudnionego zespołu. Dlatego też przewidujemy dalszy rozwój działań employer brandingowych jako stałego elementu kampanii rekrutacyjnych.

POSTĘPUJĄCA SPECJALIZACJA E-COMMERCE

Polska branża e-Commerce wciąż znajduje się na etapie dynamicznego rozwoju i popularyzacji handlu internetowego, co przejawia się względnie dużą liczbą ofert pracy. Wyraźnym trendem na rynku sprzedaży internetowej jest dalszy rozwój wyspecjalizowanych obszarów stanowiskowych. Dotyczy to zarówno obszaru e-sprzedaży, jak również e-marketingu. Specjaliści tego sektora często budują swoją karierę w projektach start-upowych, jednak docelowo coraz chętniej wiążą się na stałe z najbardziej stabilnymi firmami w branży.

ZRÓŻNICOWANA ŚCIEŻKA KARIERY W SZEROKO POJĘTEJ BRANŻY HOSPITALITY

Najczęściej poszukiwanym specjalistą w branży Hospitality jest Sales Manager, odpowiedzialny za aktywne pozyskiwanie nowych klientów. Sukcesy sprzedażowe zapewniają możliwości awansu w ramach szeroko pojętego sektora oraz stosunkowo łatwą zmianę specjalizacji, np. z hotelarstwa na organizację podróży korporacyjnych. Hotele odnotowują mniejszą mobilność kandydatów, co w najbliższym czasie może się przyczynić do konieczności poszerzenia i uatrakcyjnienia ich oferty skierowanej do potencjalnych pracowników. Branża turystyczna, obejmująca głównie zagraniczne linie lotnicze, charakteryzuje się dużą centralizacją struktur i niewielką, lokalną elastycznością zatrudnienia.

Hospitality

HOTELE I RESTAURACJE	MIN*	MAX*	OPT**
Dyrektor Hotelu / Dyrektor Generalny	8 000	25 000	12 000
Dyrektor Sprzedaży i Marketingu	8 000	20 000	15 000
Kierownik Sprzedaży (Hotele)	4 500	8 000	5 000
Kierownik Gastronomii	5 000	10 000	7 000
Kierownik ds. Przychodów / Revenue Manager	8 000	17 000	12 000
Kierownik Restauracji	4 500	13 000	9 000
Szef Kuchni	5 000	15 000	9 000

BRANŻA TRAVEL	MIN*	MAX*	OPT**
Kasjer Lotniczy	3 000	5 000	4 000
Kierownik Kas Lotniczych	8 000	12 000	10 000
Kierownik ds. Kluczowych Klientów	6 500	9 000	7 500
Sales Manager / Kierownik ds. Sprzedaży	6 000	8 000	7 000

TABELA WYNAGRODZEŃ
RETAIL & HOSPITALITY

Retail

RETAIL	MIN*	MAX*	OPT**
Dyrektor Sprzedaży / Operacyjny	20 000	35 000	25 000
Kierownik ds. Sprzedaży Detalicznej	15 000	22 000	18 000
Regionalny Kierownik Sprzedaży	8 000	16 000	12 000
Dyrektor Marketu (hipermarkety)	9 000	20 000	15 000
Kierownik Sklepu (branża odzieżowa)	3 500	8 000	5 000
Zastępca Kierownika Sklepu	2 800	4 500	3 500
Sprzedawca (branża odzieżowa)	1 800	3 000	2 200
Kierownik Visual Merchandisingu	8 000	14 000	12 000
Kierownik Marketingu i PR	10 000	16 000	12 000
Kierownik Marketingu Internetowego	10 000	20 000	14 000
Specjalista ds. Marketingu Internetowego	5 000	10 000	8 000
Specjalista SEM/SEO	5 000	8 000	6 000
Kierownik ds. Social Media	8 000	12 000	10 000
Kierownik ds. CRM	9 000	14 000	12 000
Specjalista CRM	5 000	8 000	6 500
Kierownik e-Commerce	10 000	20 000	15 000
Specjalista ds. e-Commerce	5 000	9 000	7 000
Analityk e-Commerce	8 500	12 000	10 000
Digital Graphic Designer	5 000	8 000	7 000
UX Designer / Web Designer	6 000	10 000	8 000
Kierownik Marki / Produktu	14 000	25 000	18 000
Dyrektor Kolekcji / Zakupów (branża odzieżowa)	15 000	25 000	20 000
Kupiec (branża odzieżowa)	5 000	10 000	7 000
Projektant Odzieży	4 000	8 000	5 500
Kierownik ds. Planowana Asortymentu	13 000	20 000	17 000
Alokator / Specjalista ds. Planowania Asortymentu	4 000	7 000	5 500

*Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)
**Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2015 r.

ZAKUPY I LOGISTYKA
RÓŻNORODNE KOMBINACJE JĘZYKOWE W CENIE

ROZWÓJ OBSZARU OBSŁUGI KLIENTA

W roku 2015 odnotowaliśmy sporą liczbę procesów rekrutacyjnych na stanowiska związane z zarządzaniem łańcuchem dostaw. W ramach tego obszaru, najbardziej poszukiwanymi profilami są specjaliści i menedżerowie. Pracodawcy szukają osób o kompetencjach analitycznych i planistycznych, które zajęłyby coraz powszechniej występujące stanowiska, m.in. Analityka ds. Supply Chain, Planisty Popytu czy Specjalisty ds. Optymalizacji Procesów Logistycznych.

Nie słabnie również zainteresowanie Specjalistami ds. Obsługi Klienta ze znajomością języków obcych, przy czym międzynarodowe korporacje poszukują osób ze znajomością co najmniej dwóch języków obcych. Odpowiedzialność na tych stanowiskach coraz częściej jest przenoszona do wydzielających się Centrów Usług Wspólnych.

W sektorze TSL (Transport-Spedycja-Logistyka), zauważamy wzrost zainteresowania stanowiskami operacyjnymi. Zmniejszył się natomiast popyt na stanowiska handlowe, które cieszyły się popularnością w ubiegłym roku. Poszukiwani są również spedytorzy ze znajomością rynku i co najmniej jednego języka obcego.

TABELA WYNAGRODZEŃ
ZAKUPY I LOGISTYKA

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
Indirect Buyer	7 000	12 000	9 000
Regional Indirect Buyer	9 000	17 000	12 000
Menedżer ds. Zakupów Indirect	10 000	20 000	15 000
Specjalista ds. Zakupów	6 000	9 000	8 000
Inżynier ds. Zakupów (branża budowlana)	8 000	12 000	10 000
Strategic Buyer / Lead Buyer	10 000	15 000	12 000
Commodity Manager	12 000	18 000	15 000
Menedżer Zakupów (funkcja w zakładzie produkcyjnym)	10 000	20 000	15 000
Dyrektor Zakupów (funkcja w zakładzie produkcyjnym)	20 000	35 000	25 000
Demand Planner	7 000	12 000	10 000
Demand Planning Manager	10 000	16 000	14 000
Customer Service Specialist (j. angielski)	4 500	8 000	6 000
Customer Service Specialist (j. angielski + inny j. obcy)***	5 500	9 000	8 000
Customer Service Manager	9 000/10 000	16 000	13 000
Specjalista ds. Logistyki	6 000	9 000	7 000
Analityk Łańcucha Dostaw	6 000	10 000	8 000
Koordynator ds. Optymalizacji Łańcucha Dostaw	7 000/8 000	12 000	9 000/10 000
Kierownik Logistyki	10 000	18 000	14 000
Dyrektor Logistyki	18 000	25 000	20 000
Kierownik Zmiany	6 000	10 000	8 000
Kierownik Magazynu	7 000/8 000	14 000	10 000
Kierownik Centrum Dystrybucyjnego	10 000	16 000	13 000
Spedytor	4 500	8 000	6 500
Kierownik Transportu	7 000/8 000	13 000/14 000	10 000/11 000
Kierownik Spedycji	6 000/7000	11 000/12 000	8 000/9 000
Specjalista ds. Sprzedaży Usług Transportowych	5 000/6000	9 000	7 000/8 000
Key Account Manager	9 000/10 000	15 000/16 000	12 000/13 000
Kierownik ds. Sprzedaży	10 000	20 000	16 000
Kierownik Oddziału	7 000	11 000	9 000
Dyrektor Oddziału	9 000-10 000	15 000	12 000

*Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)
**Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2015 r.

***Wartości mogą rosnąć w zależności od kombinacji znajomości języków obcych

ADMINISTRACJA
OPTYMALIZACJA KOSZTÓW

ZWIĘKSZENIE ZAKRESU OBOWIĄZKÓW DZIAŁÓW WSPARCIA

Pracodawcy mają coraz wyższe oczekiwania względem osób na stanowiskach asystenckich. Wynika to głównie z faktu, że reprezentują one firmę i kontaktują się z klientami, a ponadto mają dostęp do poufnych informacji. Pożądanymi cechami u kandydatów na tego typu stanowiska są wysoka kultura osobista, dyskrecja oraz duża wiedza ogólna.

W związku z tym, na rynku coraz częściej zamiast stanowisk wyłącznie recepcyjnych następuje przesunięcie w kierunku funkcji Office Assistant, która obejmuje również elementy wsparcia pracowników biura, a nawet pracy Zarządu. W dalszym ciągu, na niemal wszystkich stanowiskach administracyjnych, wymagana jest bardzo dobra znajomość języka angielskiego i taka tendencja dotyczy nie tylko największych firm międzynarodowych, lecz również mniejszych struktur, także tych polskich. Osoby aplikujące na wyższe stanowiska wsparcia asystenckiego bądź administracyjnego muszą wykazać się kilkuletnim doświadczeniem (najchętniej w firmach międzynarodowych), a znajomość dodatkowego (poza angielskim) języka obcego staje się niezaprzeczalnym atutem.

Z drugiej strony, na oferty pracy nadal mogą liczyć osoby z mniejszym doświadczeniem, ale z bardzo dobrą znajomością języka angielskiego i predyspozycjami do pracy na stanowisku asystenckim/administracyjnym, takimi jak świetna organizacja pracy i umiejętność szybkiej nauki.

ŚWIADOMA ŚCIEŻKA KARIERY

Na rynku obserwuje się wzrost płac dla Asystentów Zarządu, ponieważ wybór tego stanowiska jest coraz częściej świadomym wyborem ścieżki kariery, wymagającym szeregu unikalnych kompetencji (wykształcenie wyższe, biegła znajomość języka angielskiego, doświadczenie w firmach międzynarodowych) oraz odpowiednich predyspozycji. Dodatkowo, dla kandydatów na stanowiskach asystenckich bardzo istotne są również korzyści pozapłacowe, takie jak pojawiające się już standardowo benefity w postaci karty sportowej oraz prywatnej opieki medycznej. Osoby te cenią sobie możliwość pracy w dobrej atmosferze, dlatego też sprzyjające środowisko pracy i zgrany zespół są dla nich istotniejsze od wielkości firmy czy rozpoznawalności marki.

TABELA WYNAGRODZEŃ
ADMINISTRACJA

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
Dyrektor Administracyjny	10 000	15 000	12 000
Kierownik Biura	7 000	11 000	8 000
Koordynator Biura	5 000	8 000	6 500
Recepcjonista	2 500	4 000	3 200
Asystent Biura	3 000	5 000	4 500
Asystent Zarządu	5 500	8 000	6 500
Executive Assistant	6 000	11 000	8 000
Asystentka Działu	5 000	7 000	6 000
Fleet Specialist	6 000	8 000	7 000
Fleet Manager	8 500	12 000	10 000
Specjalista ds. Administracyjnych	5 000	7 000	6 000

*Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)
**Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2015 r.

ZASOBY LUDZKIE
RÓŻNICA WIEKU PRACOWNIKÓW JAKO ATUT

ROZWÓJ NARZĘDZI WSPARCIA PROCESÓW HR

Pomimo stosunkowo dobrej sytuacji na rynku pracy, pracodawcy niejednokrotnie borykają się z problemem obsadzenia etatów specjalistami dysponującymi oczekiwanymi kompetencjami. Dlatego też kwestia odpowiedniego wykorzystania zasobów ludzkich stała się dla firm kwestią priorytetową. Chcąc efektywnie kierować ścieżką rozwoju kadr, pracodawcy coraz chętniej inwestują w działy personalne.

SPECJALIZACJA STANOWISK W DZIAŁACH PERSONALNYCH

W dużych przedsiębiorstwach zauważalna jest tendencja do tworzenia w ramach działów HR wyspecjalizowanych stanowisk poświęconych jednemu obszarowi z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Na popularności zyskuje stanowisko dedykowane wynagrodzeniom i benefitom, które pozwala pracodawcom na skonstruowanie optymalnego systemu elementów płacowych i pozapłacowych.

Firmom coraz bardziej zależy na dobrym wizerunku, co przekłada się na pojawianie się w działach HR stanowisk poświęconych wyłącznie employer brandingowi. Specjaliści w tej dziedzinie najczęściej odpowiadają zarówno za tworzenie możliwości rozwoju i przyjaznej atmosfery pracy, jak i za działania skierowane do potencjalnych pracowników. W ostatnim czasie, w ramach działów HR tworzone są również stanowiska specjalistyczne, odpowiedzialne za tworzenie strategii rozwojowej pracowników oraz przygotowywanie i prowadzenie szkoleń.

ROSNĄCA ROLA HR W BIZNESIE

Struktury działów HR różnią się w zależności od branży, natomiast ich rola w organizacjach wzrasta. Pracodawcy inwestują w tzw. HR „miękki", ponieważ widzą jak jego działanie przekłada się na wyniki firmy. W tym celu firmy tworzą nowe modele biznesowe, w których ważną funkcję pełni HR Business Partner, czyli osoba będąca blisko biznesu i odpowiadająca na jego potrzeby. W przypadku kwestii płac, czyli „twardego" HR, jest on coraz częściej obsługiwany przez firmy zewnętrzne.

DUŻA KONKURENCYJNOŚĆ NA RYNKU

Konkurencyjność wśród pracowników HR wyższego szczebla nadal utrzymuje się na wysokim poziomie. Na rynku jest wielu wysoko wykwalifikowanych, znających języki HR Menedżerów, HR Dyrektorów i HR Business Partnerów, którzy poszukują zatrudnienia. Kandydaci często weryfikują więc swoje oczekiwania finansowe – decydują się pracować za mniejszą pensję w zamian za atrakcyjny system premiowy, zależny od wyników firmy lub realizacji indywidualnych celów.

TABELA WYNAGRODZEŃ
ZASOBY LUDZKIE

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

*Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)
**Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2015 r.

IT I TELEKOMUNIKACJA
ROZWÓJ NOWYCH RYNKÓW

ROZWÓJ NOWYCH RYNKÓW

Rynek pracy w sektorze IT oraz telekomunikacji niezmiennie pozostaje rynkiem kandydata. Co więcej, w niektórych obszarach pozycja kandydata wciąż się umacnia. Jest to szczególnie zauważalne w kontekście stanowisk programistycznych, obejmujących coraz więcej technologii poza szeroko rozumianymi JAVA oraz .NET.

Sytuacja ta skutkuje rozwojem dwóch silnych trendów na rynku pracy. Pierwszy, widoczny już od kilku lat, wiąże się ze wzrostem wynagrodzeń, rozbudową benefitów pozapłacowych oraz staraniami o zatrzymanie pracowników, także tych, którzy już złożyli wypowiedzenia. Drugi, coraz bardziej wyraźny na rynku trend, to próba pobudzenia kolejnych ośrodków miejskich, które do tej pory nie były standardowymi lokalizacjami do poszukiwania pracowników lub otwierania oddziałów firm z branży. Wzrost liczby zatrudnienia w obszarze stanowisk IT w Szczecinie (głównie programiści) oraz w Bydgoszczy (głównie wsparcie techniczne i językowe sieci, systemów i aplikacji) pokazuje, że mniej aktywne do tej pory rynki pracy, z sukcesem przyciągają zarówno pracodawców, jak i kandydatów. Wśród zapytań inwestorów coraz częściej pojawiają się takie miasta jak Opole, Częstochowa i Rzeszów.

Ostatni rok to czas, w którym na branżę IT wpłynęła również sytuacja na Ukrainie. Choć na rynku pracy pojawili się potencjalni pracownicy zza naszej wschodniej granicy, to trend ten nie jest silny. Taki stan rzeczy może wynikać z faktu, że w wielu przypadkach nie są to osoby, które oczekują niższych lub dużo niższych wynagrodzeń od rodzimych specjalistów. Polska cieszy się jednak sporym zainteresowaniem firm ukraińskich, które ze względu na mało stabilną sytuację polityczną i gospodarczą Ukrainy, szukają nowego miejsca dla swoich siedzib. Liczba nowo otwartych biur wzrasta z każdym miesiącem, a firmy zajmujące się nieruchomościami komercyjnymi, cały czas negocjują warunki wynajmu dla kolejnych chętnych w Krakowie, na Śląsku oraz w Rzeszowie.

Rok 2015 był też rokiem, w którym w Polsce pojawiło się więcej ofert pracy z obszaru szeroko rozumianego security – szczególnie w kontekście bankowości oraz u producentów i dostawców sprzętu. Trend ten powinien być kontynuowany w kolejnych latach.

TABELA WYNAGRODZEŃ
IT I TELEKOMUNIKACJA

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
IT Director / CIO	18 000	40 000	25 000
Systems Development Director	18 000	30 000	25 000
C/C++ Developer	7 500	11 000	9 250
Java Developer	10 000	16 000	13 000
.NET /C# Developer	9 000	14 000	11 500
Big Data Developer	12 000	15 000	13 500
Front-End Developer	7 000	9 000	8 000
JavaScript Developer	10 000	14 000	12 000
PHP Developer	8 000	12 000	10 000
Mobile Developer	10 000	16 000	13 000
ABAP Developer	10 000	16 000	13 000
Automation Tester	8 000	14 000	11 000
Manual Tester	7 000	12 000	9 500
Business / System Analyst	12 000	18 000	15 000
IT Project Manager	12 000	20 000	16 000
Network Administrator	10 000	16 000	13 000
Unix/Linux (Redhat, AIX, Solaris) Admin	12 000	17 000	14 000
Microsoft Windows Server Admin	10 000	14 000	12 000
Database Administrator (Oracle, Microsoft SQL)	10 000	16 000	13 000
Database Developer (Oracle, PL/SQL)	12 000	16 000	14 000
Database Developer Microsoft, T-SQL)	12 000	15 000	13 500
2nd Line Support	7 000	10 000	8 000
3nd Line Support	10 000	16 000	13 000
SAP Consultant	14 000	23 000	17 000
SAP Business Analyst	13 000	16 000	14 500
Security Consultant	11 000	22 000	16 000
Security Specialist (Infrastructure)	12 000	16 000	14 000
Security Specialist (Applications)	13 000	18 000	15 000

*Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)
**Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku
Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2015 r.

AWANS BEZ PROGRAMU ROZWOJOWEGO TO STRATA DLA ORGANIZACJI

Nikolay Kirov, Akademia Leona Koźmińskiego

Naturalną ścieżką kariery w każdej organizacji jest awans pionowy – najlepszy sprzedawca zostaje kierownikiem zespołu handlowego, kierownik – dyrektorem itp. Wydaje się, że wszystko przebiega prawidłowo, zwłaszcza, że nowo awansowany pracownik przykłada się pracy z ogromną starannością, tylko bardzo często wyniki zespołu nie są tak dobre jak poprzednio. Dlaczego? Otóż firma właśnie straciła doskonałego sprzedawcę, a zyskała słabego menedżera.

Prowadzone od 30 lat badania Instytutu Gallupa, które objęły już 12 mln osób na całym świecie doprowadziły do ciekawych obserwacji. W strukturach firm największy udział mają zazwyczaj tzw. pracownicy bazowi. Ich kompetencje i umiejętności są na niskim poziomie, a dodatkowo wykazują się małym zaangażowaniem. Przez to generują dla organizacji małą wartość dodaną, za to stałą i przewidywalną.

Pracownicy bardzo zaangażowani, którzy ponadto wykorzystują w pełni swoje talenty i umiejętności w miejscu pracy, wnoszą dodatkową wartość na poziomie 23,5% więcej niż bazowi.

Trzecią grupę stanowią pracownicy, którzy mają sporo talentów i kompetencji, ale cechuje ich małe zaangażowanie. Pojawiają się w firmie przez godzinę, dwie, bardzo dobrze wykonują swoje zadania i nie angażują się w nic innego. Oni potrafią w mgnieniu oka popchnąć organizację do przodu. Generują dla firmy dodatkową wartość o 11,8% więcej niż bazowi pracownicy i tylko połowę mniej niż ci bardzo zaangażowani.

Są też osoby, które ewidentnie generują straty dla organizacji. To pracownicy wybitnie zaangażowani, ale nie posiadający odpowiednich predyspozycji do wykonywania pracy, którą im powierzono. Na każdym kroku starają się zademonstrować swoją przydatność, robią dużo hałasu wokół własnych projektów, ale na sukces pracują znacznie dłużej, niż inni. Według Gallupa, to oni odpowiadają za straty w skali całej organizacji na poziomie 5,9%.

Bywa, że awans pionowy przesuwa pracownika z grupy drugiej do czwartej. To prawdziwa katastrofa, bo strata jest wtedy podwójna. Prof. Mihaly Csikszentmihalyi, amerykański psycholog zarządzania zajmujący się szczęściem, kreatywnością i innowacjami, opracował model wykazujący, że istnieje taki stan umysłu (nazwał go po angielsku „flow"), dzięki któremu jesteśmy w stanie realizować zadania w pracy z dużą łatwością i przyjemnością. Owe „flow" osiągamy, gdy organizacja daje nam duże wyzwania, mamy wyznaczone cele a nasze talenty i kompetencje są na takim poziomie, że pozwalają nam je rozwiązywać, w dodatku z poczuciem wielkiej satysfakcji.

Codzienna rutyna niszczy „flow". Kiedy obowiązki służbowe nie stanowią już najmniejszego problemu, można je wykonywać niemal automatycznie, nasze zdolności zaczynają maleć. Wydaje się, że nie musimy już uczyć się nowych rzeczy, bo przecież tak dobrze sobie radzimy. W pewnym momencie odczuwamy znudzenie i zaczynamy powoli popadać w depresję, ponieważ mamy wysokie kompetencje a wyzwania, z którymi przychodzi nam się zmierzyć, są stosunkowo niskie

Podane przykłady dowodzą, jak ważne dla organizacji jest rozpoznanie talentów pracowników zanim przydzieli się im odpowiednie zadania, oraz wdrażanie programów kształcenia i treningów doskonalących talenty pożądane na określonych stanowiskach. Opracowane przez Gallupa na podstawie własnych badań testy pozwalają zdiagnozować 34 talenty kluczowe w miejscu pracy. To dobry punkt wyjścia do wdrażania programów rozwojowych, a jednocześnie świetny miernik osiągniętych efektów.

Szybkość, z jaka dziś rosną oczekiwania klientów, jak zmieniają się technologie i zwiększa się tempo życia stawiają nowe wyzwania przed organizacjami. Dotrzymanie obietnicy marki, zaspokojenie oczekiwań klientów, wygrywanie konkurencji na rynku nie jest możliwe bez idealnie funkcjonującego zespołu pracowników. Zespołu, który dynamicznie się zmienia w miarę pojawiania się nowych potrzeb. Jednak z perspektywy pracownika większość zmian wywołuje frustrację albo niepokój. W sytuacji awansu na wyższe stanowisko pojawia się pytanie: czy ja sobie poradzę? Jeżeli byłem najlepszym sprzedawcą w dziale, a za chwilę staje się kierownikiem, to mogę czuć się niepewnie. Nowe zajęcie wymagać będzie ode mnie innych umiejętności, np. komunikowania zadań do wykonania, podziału czy pracy wśród kolegów. Jeżeli taka osoba nie poszerzy repertuaru kompetencji menedżersko-kierowniczych, to organizacja straci świetnego sprzedawcę i zyska słabego menedżera. Taka sytuacja będzie generować ogromne straty dla firmy.

Problem może się pogłębiać, w chwili kolejnego awansu, tym razem na pozycję dyrektora, zwłaszcza jeśli firma nie zaoferowała pracownikowi żadnego wsparcia w postaci programu rozwojowego czy szkolenia. Taka osoba zaczyna się „miotać", jest w ogromnym stresie, wszystko jej się „pali na czerwono". Może nawet odnosić wrażenie, że ma na barkach całą firmę. Wszystkie zadania jawią się jej jako równie ważne i nie wie, jak sobie z tym poradzić. Cały dzień w pracy spędza na „gaszeniu pożarów". Czyli nasz najlepszy pracownik, który dostarczał plus 23,5% wartości dodanej, właśnie zaczął dostarczać minus 5,9%.

W każdej sytuacji, w której mamy do czynienia ze zmianą stanowiska, nawet jak to jest awans poziomy na równorzędną posadę, pracownik znajduje się w trudnej sytuacji, gdyż zazwyczaj nie ma jeszcze wszystkich kompetencji do pełnienia nowej funkcji. Pracodawcy mają często mylne wrażenie, że skoro osoba była najlepszym sprzedawcą, to będzie również świetnym dyrektorem, a przecież jedno z drugim nie ma nic wspólnego.

W ostatnich latach świadomość zarządzania talentami w obszarze HR jest coraz większa. Firmy zaczynają rozumieć sens stosowania przemyślanych i dobrze skaskadowanych programów rozwojowych w organizacji. Efekty nie każą na siebie długo czekać. Wzmocniona dobrze zdiagnozowanymi i umiejętnie rozwijanymi talentami swoich pracowników organizacja płynnie dostosowuje się do nowych wyzwań rynku i utrzymuje trwałą przewagę konkurencyjną.

> „Pracodawcy mają często mylne wrażenie, że skoro osoba była najlepszym sprzedawcą, to będzie również świetnym dyrektorem, a przecież jedno z drugim nie ma nic wspólnego."

Nikolay Kirov

Autor jest dyrektorem ds. strategii i rozwoju – Centrum Doradztwa i Kształcenia Menedżerów Akademii Leona Koźmińskiego, gdzie specjalizuje się w projektowaniu programów rozwojowych dla firm. Wykładowca negocjacji i budowania relacji z partnerami w biznesie.

AKADEMIA
LEONA KOŹMIŃSKIEGO

ZDJĘCIA

© filipw / fotolia 1