

**WYZWANIE
NA RYNKU
PRACY
PRZYCIĄGNAĆ
I ZATRZYMAĆ
NAJLEPSZYCH**

ACCOUNTANCY &
MA/CONSTRUCTI
CONTACT CENTR
ATIONS/EDUCATI
HNOLOGY/LEGAL
SAFETY/POLICY&
OURCES & MINING
ENGINEERING/HU
LOGISTICS/FACILITIES MANAGEMENT/FINANCIAL
ING/ENERGY/OFFICE SUPPORT/SALES & MARKETI
HEALTHCARE/OIL & GAS/ARCHITECTURE/ASSESS
& DEVELOPMENT/PUBLIC SERVICES/ACCOUNTAN
NCY & FINANCE/EDUCATION/PHARMA/CONSTRU
NSTRUCTION & PROPERTY/RESOURCE/CONSTRU
MENT/MANUFACTURING & OPERATIONS MANAGEM
INFORMATION TECHNOLOGY/SALES & MARKETING/RETAIL/I
RATEGY/BANKIN
MARKETING/ENE
NING/TELECOMS
HUMAN RESOURC
RES/PHARMA/CONSTR
PHARMA/CONSTR
HEALTHCARE/AR
PROCUREMENT/H

UCATION/PHARM
TY/CONTACT CEN
URING & OPERATI
ON TECHNOLOGY
NT/HEALTH & SAF
NKING/RESOURC
INSURANCE/ENG
RESOURCES/LOG
PUBLIC SERVICES
RESOURCES & MIN
ENGINEERING/H
CONTACT CENTR
ES/SOCIAL CENTR
NG/ENERGY/HEA
OFFICE SUPPORT
LEGAL/OIL & GAS

SPIS TREŚCI

WSTĘP	4
TRENDY NA RYNKU PRACY	6
PRZYCIĄGNAĆ I ZATRZYMAĆ NAJLEPSZYCH	8
STRATEGIA WYNAGRODZEŃ	10
REKRUTACJA NA PORZĄDKU DZIENNYM	11
MOŻLIWOŚCI ROZWOJU	12
WALKA O TALENTY	13
ZATRZYMAĆ PRACOWNIKÓW	14
ELASTYCZNE ŚWIADCZENIA	15
BANKOWOŚĆ	16
FINANSE I KSIĘGOWOŚĆ	18
PRAWO I PODATKI	20
UBEZPIECZENIA	22
FARMACJA I BADANIA KLINICZNE	24
SPRZĘT MEDYCZNY	26
LABORATORIA	28
BUDOWNICTWO	30
ENERGETYKA	34
NIERUCHOMOŚCI	38
PRODUKCJA	40
MARKETING I SPRZEDAŻ	44
SPRZEDAŻ I MARKETING W BRANŻY TECHNICZNEJ	52
IT SALES	54
RETAIL & HOSPITALITY	56
ZAKUPY I LOGISTYKA	60
ADMINISTRACJA	64
ZASOBY LUDZKIE	66
IT I TELEKOMUNIKACJA	68
RYNEK KANDYDATA	
NA OKREŚLONY CZAS	73
EDUKACJA PRZEZ CAŁE ŻYCIE	75
ZAPRASZAMY DO KONTAKTU	76

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 blisko 50 lat, Hays posiada 252 biura w 33 krajach. Łącznie pracuje w nich ponad 9200 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 250 osób w biurach w Warszawie, Katowicach, Wrocławiu, Krakowie, Trójmieście, Łodzi, Poznaniu oraz Szczecinie.

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”.

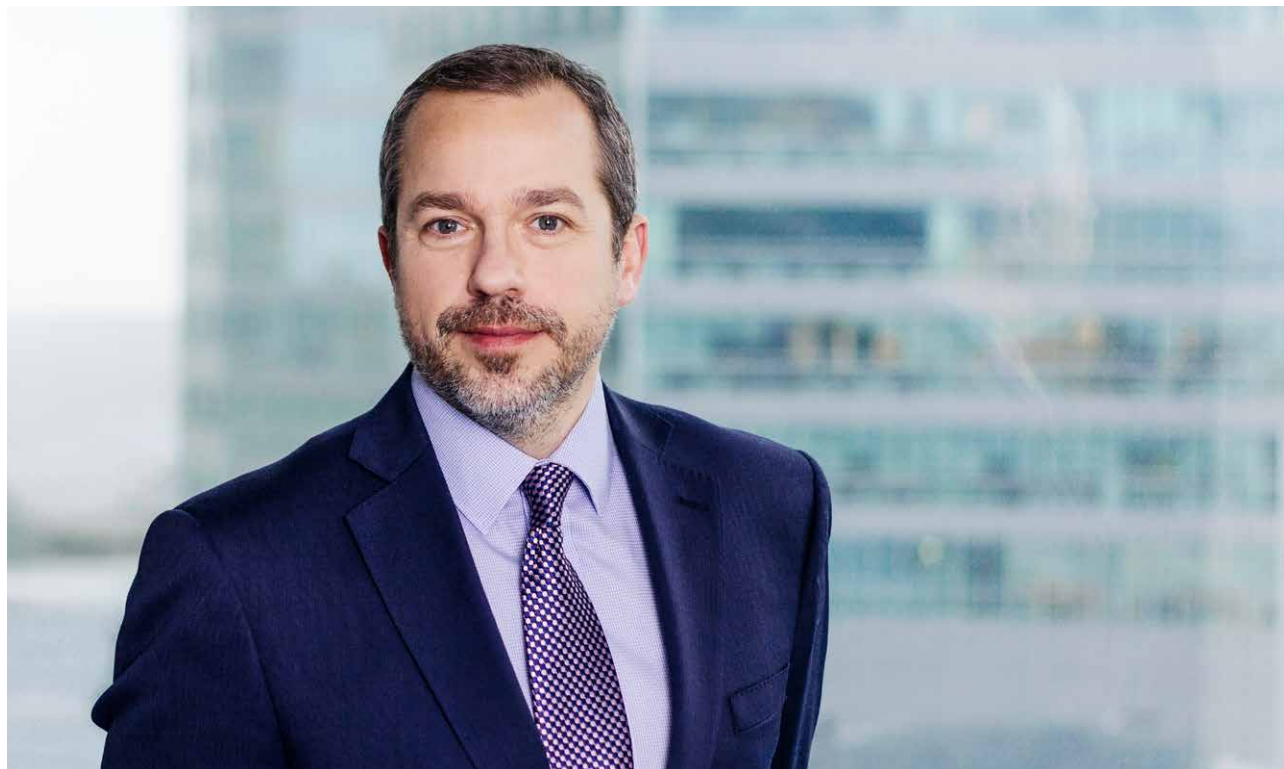
19

obszarów specjalizacji

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

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

hays.pl



Jak wynika z badań Hays przeprowadzonych w ostatnim roku, coraz więcej organizacji doświadcza niedoboru odpowiednich kandydatów. Z drugiej strony, zdecydowana większość firm planuje wykorzystać dobrą koniunkturę na rynku, rozbudować swoje struktury i zwiększyć zatrudnienie. W związku z niewystarczającą dostępnością wykwalifikowanych kandydatów, pracodawcy coraz silniej rywalizują o pracowników.

Na rynku pracy pojawia się coraz więcej atrakcyjnych ofert, które mają za zadanie przyciągnięcie najlepszych kandydatów. Zarządzający i działy HR muszą jednak sprostać oczekiwaniom pracowników i zmierzyć się z wyzwaniem zatrzymania ich w organizacji. Oznacza to konieczność oferowania nie tylko atrakcyjnego wynagrodzenia, ale również ścieżki kariery oraz świadczeń pozapłacowych.

Pracownicy coraz chętniej decydują się na zmianę zatrudnienia lub międzynarodowy transfer. Na popularności zyskuje praca tymczasowa i kontraktowa, która wymaga nowego zestawu umiejętności.

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

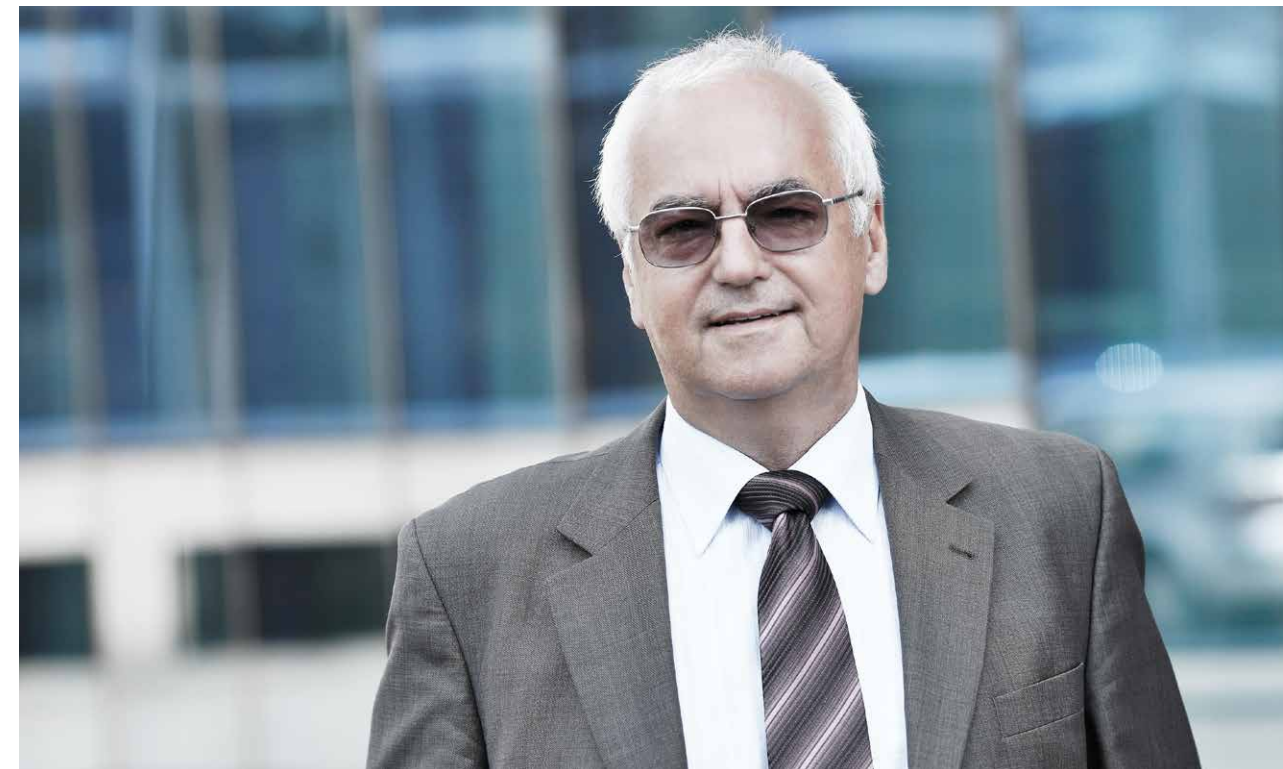
Analiza wynagrodzeń w poszczególnych sektorach rynku powstała na podstawie kilku tysięcy projektów rekrutacyjnych przeprowadzonych przez ekspertów Hays Poland – zarówno dla klientów z sektora małych i średnich przedsiębiorstw, jak i dużych, międzynarodowych korporacji.

Raport płacowy 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.

Z ogromną przyjemnością przedstawiam najnowszy raport Hays Poland, dotyczący wynagrodzeń i trendów na polskim rynku pracy. Zapraszam do lektury.

Charles Carnall
Dyrektor Zarządzający Hays Poland

“Przepisem na sukces będzie wszechstronność, otwarcie na nowoczesne rozwiązania pracy elastycznej oraz koncentracja na kompetencjach miękkich.”



Gdybym był dziś na miejscu tych wszystkich osób, których opinie stały się punktem wyjścia do analizy rynku wynagrodzeń 2017, to z pewnością pierwszą rzeczą jaką bym zaplanował, byłby profesjonalny kurs negocjacji.

Wynagrodzenie jest elementem umowy pomiędzy dwoma stronami i jego wysokość w znacznym stopniu zależy od siły argumentów prezentowanych przez pracownika i pracodawcę. Tymczasem połowa pracowników w ogóle nie porusza tematu wynagrodzeń ze swoim pracodawcą. Z tych, którzy odważyli się wychylić i upomnieć się o podwyżkę, niemal 70% ją dostało.

Gdybym natomiast miał doradzać pracodawcom, a to będzie znacznie łatwiejsze, bo sam jestem pracodawcą dla kilkuset osób, zaproponowałbym im wyposażenie posiadanej palety argumentów mających przywiązać pracownika do firmy i uczynić go lepiej zmotywowanym o takie propozycje jak elastyczny czas pracy, dofinansowanie studiów podyplomowych, pakiet socjalny. Nie martwiłbym się twierdzeniem, że połowa zatrudnionych nie jest zadowolona z wysokości otrzymywanego wynagrodzenia – to naturalne, że każdy chce zarabiać więcej – ale martwiłbym się tym, że jedna trzecia nie dostrzega w pracy żadnych możliwości rozwoju i jedna czwarta właśnie z tego powodu poszukuje innych możliwości zatrudnienia.

Raport płacowy pokazuje dojrzałość polskiego rynku, który nie odstaje od światowych trendów. Wszędzie na

świecie rynek zaczyna doceniać twarde kompetencje analityczne, umiejętność budowania matematycznych modeli formalnych i stosowania ich w zarządzaniu oraz wiedzę techniczną, zwłaszcza w obszarze ICT (information & communication technologies). W świetle raportu dobrze prezentuje się cała polska gospodarka, bo deklaracje wzrostu zatrudnienia w 93% firm można interpretować tylko jako przejaw optymizmu i zapowiedź nadchodzącej koniunktury.

Zapalić się jednak powinna czerwona lampka ze względu na nadmiernie wysoką, moim zdaniem, samoocenę pracowników w obszarze tzw. kompetencji miękkich. Dlatego chciałbym zwrócić uwagę Czytelników tego opracowania, pracodawców, by nie budowali swojej przewagi konkurencyjnej wyłącznie na kompetencjach „twardych” swoich zespołów. Niedocenienie tego, co niemierzalne, bardzo często oznacza upadek kultury organizacyjnej. Bez wrażliwości w HR, dobrej komunikacji, znajomości psychologii i złożonych zachowań konsumentów firma może rosnąć, ale w dłuższej perspektywie nie może się rozwijać.

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

TRENDY NA RYNKU PRACY

METODOLOGIA

Opracowana przez ekspertów Hays Poland analiza wynagrodzeń w Polsce prezentuje dane o poziomie płac na ponad 400 stanowiskach. Raport bazuje na kwotach oferowanych nowozatrudnionym pracownikom w najważniejszych sektorach gospodarki.

Raport został opracowany na podstawie danych uzyskanych w ramach procesów rekrutacyjnych, przeprowadzonych przez Hays Poland w 2016 r. Uzupełniliśmy je wnioskami i komentarzami ekspertów oraz wynikami badania na temat rynku pracy, które zostało przeprowadzone w październiku 2016 r. na grupie niemal 1.000 firm i pracowników.

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

PRZYCIĄGNAĆ I ZATRZYMAĆ NAJLEPSZYCH SZEROKIE HORYZONTY



Polski rynek pracy po zeszłorocznym, ewidentnym przechyleniu w kierunku rynku pracownika, poprawił się nieco z punktu widzenia pracodawców. Organizacje zwiększają zatrudnienie i wspierają pracowników w rozwoju. Pracownicy coraz chętniej podejmują nowe wyzwania i z optymizmem patrzą w przyszłość. Zmieniają się jednak oczekiwania obu stron.

Większość firm pytana o perspektywę roku 2017, zakłada większą aktywność w obszarach związanych z zasobami ludzkimi. Ma to swoje odzwierciedlenie w planach rekrutacyjnych. Ponad 90% firm planuje zwiększyć zatrudnienie. Większość pracodawców będzie koncentrować się na pozyskaniu pracowników stałych. Na największej ofercie pracy mogą liczyć specjaliści w obszarach IT i sprzedaży.

Coraz więcej firm decyduje się jednocześnie na zatrudnienie pracowników czasowych. W tegorocznym badaniu aż 28% firm deklaruje zaplanowane rekrutacje zarówno do pracy stałej, jak i czasowej. Rośnie także znaczenie kontraktorów – głównie w branży IT i nowoczesnych technologiach.

Pracodawcy podkreślają, że praca tymczasowa i kontaktowa gwarantuje elastyczność oraz realizację bieżących

zadań, przy jednoczesnej kontroli poziomu zatrudnienia. Pracownicy czasowi mogą być wsparciem podczas okresowego wzrostu popytu na produkty bądź usługi firmy, zastąpić osoby przebywające na długotrwałych zwolnieniach oraz wnieść do firmy potrzebne kompetencje. Coraz częściej stają się też odpowiedzią na trudności związane ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy stałej.

“ Dziewięciu na dziesięciu pracodawców planuje zwiększyć zatrudnienie. ”

MOBILNOŚĆ PRACOWNIKÓW

Zdecydowana większość pracowników z optymizmem patrzy w przyszłość i pozytywnie ocenia najbliższą perspektywę swojej kariery zawodowej.

Z tegorocznego badania Hays wynika, że co czwarty pracownik rozważa zmianę pracy w ciągu najbliższych 6 miesięcy. Główne powody to niezadowolający poziom wynagrodzenia i brak możliwości rozwoju. Coraz większe znaczenie dla pracowników mają ciekawe projekty, wyzwania, równowaga życia prywatnego i zawodowego oraz środowisko pracy, w tym relacje z przełożonymi i współpracownikami.

Przed pracodawcami wyzwanie, aby zatrzymać najlepszych pracowników w strukturze firmy i szybko znaleźć zastępstwo dla tych, którzy zdecydują się odejść.

WALKA O TALENTY

Z badania wynika, że w roku 2016 aż 73% pracodawców przeprowadziło podwyżki płac. Konkurencja o najlepszych pracowników jest niezmiernie duża, więc również w 2017 roku podobny odsetek firm planuje dalsze zmiany w zakresie wynagrodzeń. Pracodawcy planują zapłacić więcej, aby przyciągnąć i zatrzymać najlepszych specjalistów.

Firmy są świadome rosnących niedoborów umiejętności. Tylko 37% pracodawców jest pewnych, że ich organizacja posiada obecnie zasoby kompetencyjne konieczne do realizacji celów biznesowych. Ponad połowa ocenia natomiast dostępne zasoby, jako częściowo wypełniające potrzeby działalności.

Trudności rosną – z jednej strony firmy wskazują na niedobór kandydatów na rynku i konkurencję, z drugiej natomiast na wysokie oczekiwania kandydatów, którym muszą sprostać.

Firmy poszukują przede wszystkim specjalistów z wiedzą merytoryczną oraz menedżerów – liderów zapewniających wysoką jakość przywództwa. W cenie są też kompetencje IT i cyfrowe, będące odpowiedzią na zmieniające się i coraz bardziej mobilne otoczenie. Jednocześnie te same kompetencje są najtrudniejsze do pozyskania.

Oprócz wyzwania, jakim jest znalezienie kandydatów z wiedzą ekspercką, potencjałem menedżerskim albo cyfrową biegłością, firmy borykają się z obsadzeniem stanowisk sprzedażowych, księgowych oraz wymagających znajomości języków obcych.

Firmy wymieniają zacieśnienie współpracy z agencjami rekrutacyjnymi, wzmocnienie marki pracodawcy, organizację staży oraz zatrudnienie czasowe jako kluczowe aktywności, pozwalające na przyciągnięcie i zatrzymanie najlepszych pracowników. Zwiększają również budżety szkoleniowe i rekrutacyjne, aby aktywność w obszarze zasobów ludzkich przynosiła jak najlepsze efekty.

ŚWIADCZENIA, KTÓRE MAJĄ ZNACZENIE

Zdecydowana większość firm oferuje pracownikom prywatną opiekę medyczną oraz kartę sportową. Rosnącą popularnością cieszą się również ubezpieczenie na życie, możliwość pracy elastycznej oraz dofinansowanie edukacji. Ponadto wiele firm – głównie w branży sprzedaży detalicznej i FMCG – proponuje zniżki na swoje produkty lub usługi.

Oferowane benefity w dużej mierze odpowiadają potrzebom pracowników i świadczeniom, które przesądzają o atrakcyjności oferty. Dla pracowników największe znaczenie ma prywatna opieka medyczna. Drugim najważniejszym świadczeniem jest możliwość pracy elastycznej. W tegorocznym badaniu ponad połowa ankietowanych pracowników określiła ten element oferty jako najważniejszy dodatek pozapłacowy. Pracodawcy, którzy nie myśleli dotychczas o takim rozwiązaniu, powinni rozważyć je przynajmniej dla części pracowników.

Pracę elastyczną oferuje obecnie około 65% firm. Najczęściej oznacza ona możliwość rozpoczęcia pracy w określonym przedziale czasowym. Inne firmy dopuszczają pracę zdalną, tzw. home office – często jest to określona liczba dni w miesiącu albo opcja do wykorzystania przy realizacji konkretnego projektu.

NADCHODZĄCY ROK

Rok 2017 będzie intensywnym czasem pod względem aktywności rekrutacyjnej, walki o talenty oraz pozyskiwania odpowiednich pracowników.

Aby przyciągnąć i zatrzymać osoby z potencjałem niezbędnym do dalszego rozwoju organizacji, pracodawcy muszą zadbać o konkurencyjne wynagrodzenia oraz pakiety świadczeń dodatkowych, dopasowane do indywidualnych potrzeb pracowników.

Firmy powinny skupić się na wszystkich obszarach, które z perspektywy kandydata świadczą o atrakcyjności oferty. Dla pracowników znaczenie ma wiele kwestii, które pomijane mogą znacznie utrudnić firmie budowanie przewagi konkurencyjnej.

“ Co czwarty pracownik rozważa zmianę pracy w ciągu najbliższych 6 miesięcy. ”

TRENDY NA RYNKU PRACY STRATEGIA WYNAGRODZEŃ

Zmiany wynagrodzeń

Czy w roku 2016 wynagrodzenie pracowników firmy uległo zmianie?



Czy w roku 2017 firma planuje zmianę wynagrodzenia pracowników?



Satysfakcja z wynagrodzenia

Czy obecne wynagrodzenie jest dla Pana/ Pani satysfakcjonujące?



Czy w roku 2016 ubiegał(a) się Pan/ Pani o podwyżkę?



“Niemal dwie trzecie pracodawców deklaruje, że wynagrodzenia ich pracowników wzrosły w ciągu ostatnich 12 miesięcy.”

TRENDY NA RYNKU PRACY REKRUTACJA NA PORZĄDKU DZIENNYM

Rekrutacja

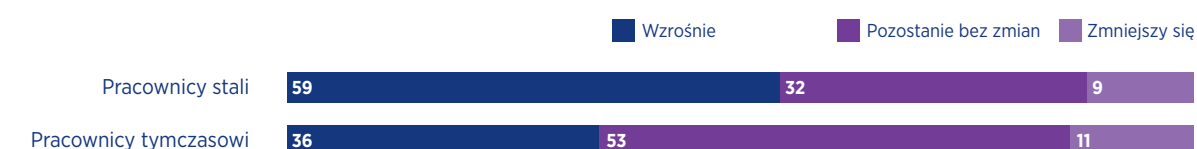
Czy w perspektywie roku 2017 firma planuje zatrudnić nowych pracowników?



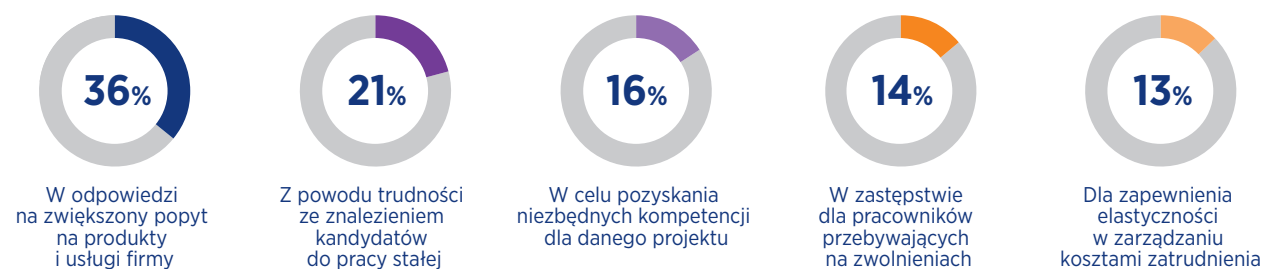
Czy w roku 2017 spodziewane są trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników?



Jak zmieni się liczba prowadzonych rekrutacji w porównaniu z rokiem 2016? (%)



W jakim celu firma planuje zatrudnić pracowników czasowych lub kontraktowych?



Której specjalizacji dotyczyć będą głównie procesy rekrutacyjne w Państwa firmie?*



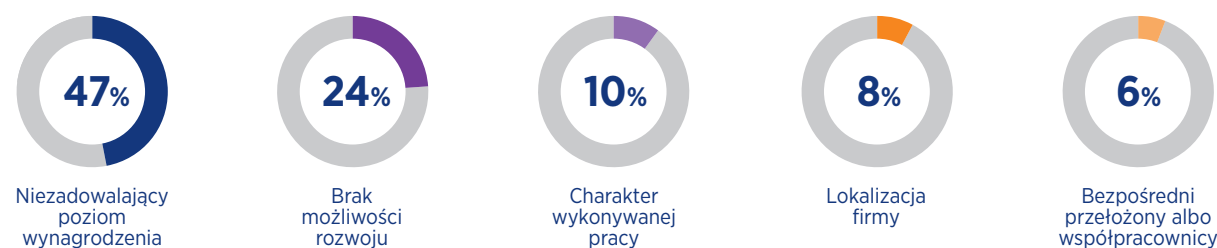
* Pięć najczęściej wskazywanych specjalizacji

TRENDY NA RYNKU PRACY MOŻLIWOŚCI ROZWOJU

W jakiej perspektywie rozważa Pan/ Pani zmianę pracy?



Najważniejsze powody rozważania zmiany pracy*



* Pięć najczęściej wskazywanych powodów

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



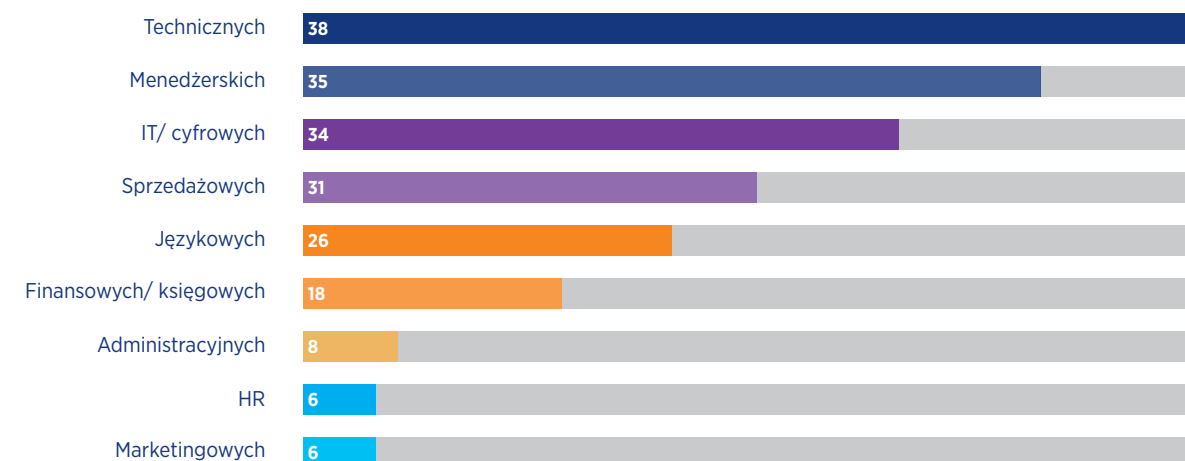
Czy posiada Pan/ Pani wszelkie kompetencje potrzebne do pracy na obecnym stanowisku?



“ Choć pracownicy wysoko oceniają swoje umiejętności, to luka kompetencyjna pozostaje dużym wyzwaniem polskiego rynku pracy. ”

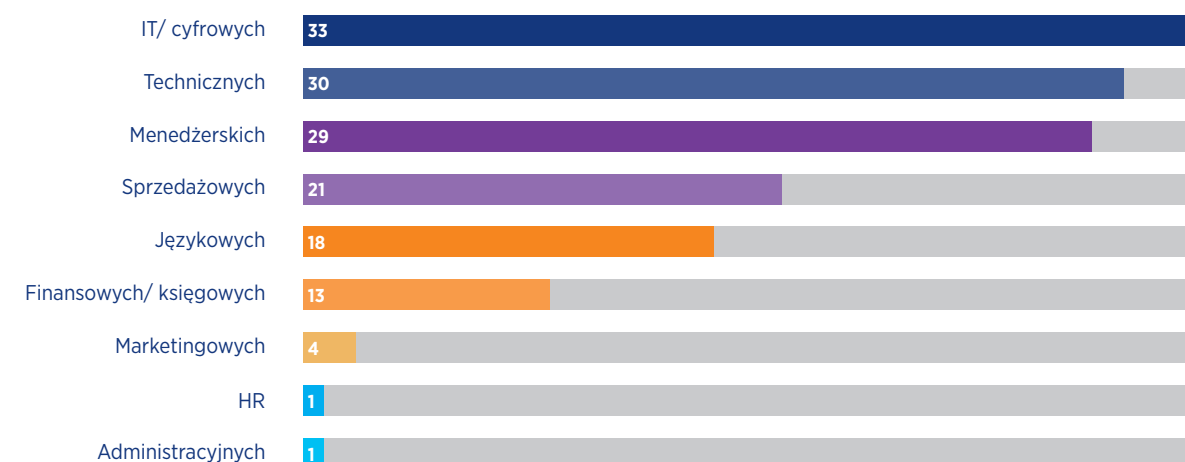
TRENDY NA RYNKU PRACY WALKA O TALENTY

Jakich kompetencji najbardziej potrzebuje firma? (%)*



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

Pozyskanie jakich kompetencji jest dla firmy najtrudniejsze? (%)*



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

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

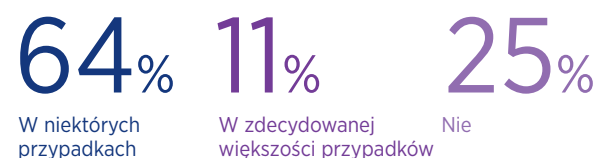


* Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi

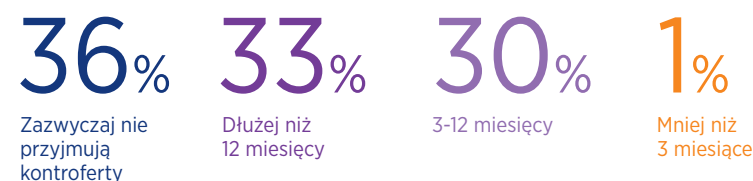
TRENDY NA RYNKU PRACY ZATRZYMAĆ PRACOWNIKÓW

Ustalenie priorytetów

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



Jak długo pozostają w firmie pracownicy, którzy przyjmują kontrofertę?



Perspektywa pracowników – co ma największe znaczenie?*



* Pięć najczęściej wskazywanych aspektów

Work-life balance

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

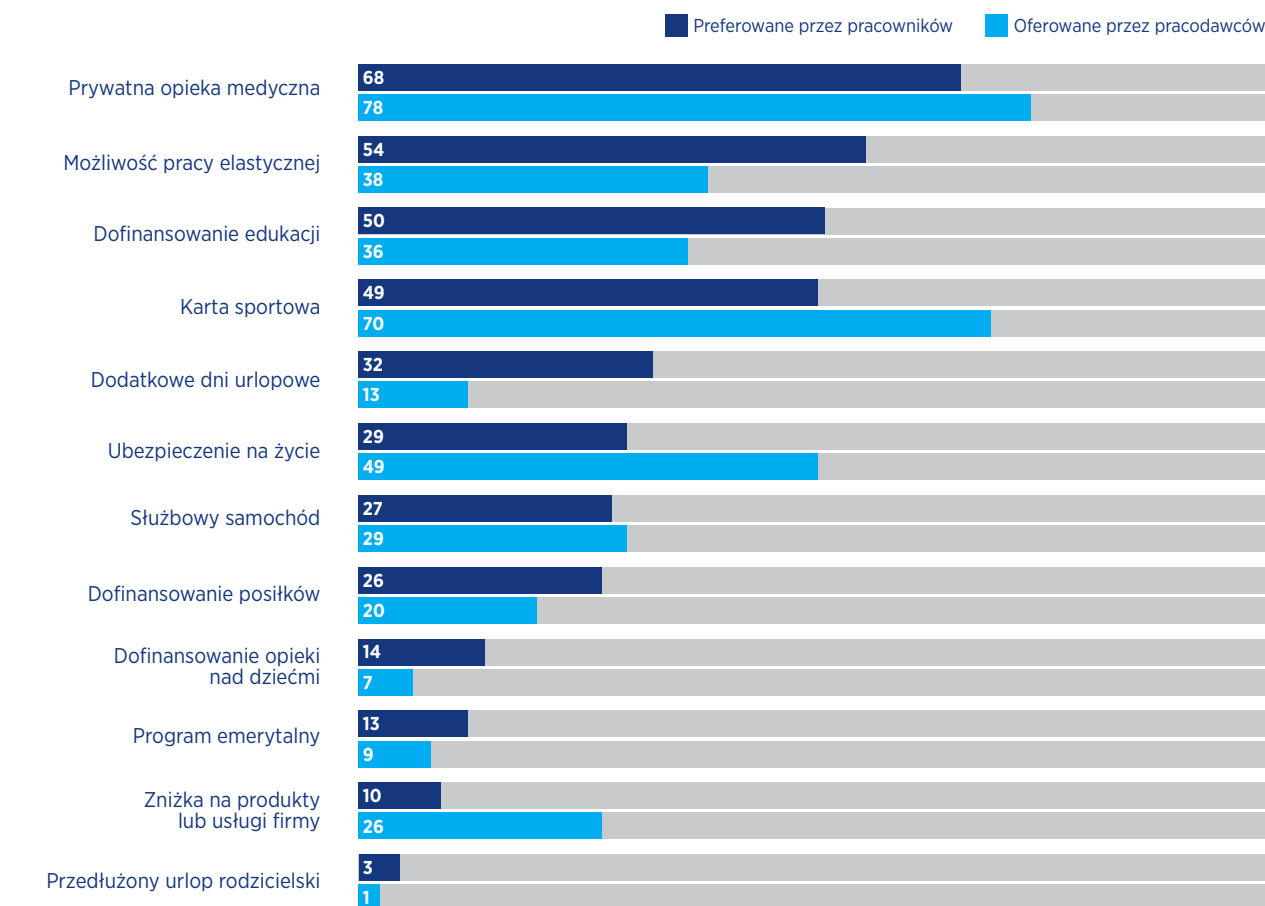


“Pracodawcy powinni przeanalizować oferowane świadczenia, aby odpowiadały prawdziwym potrzebom pracowników.”

TRENDY NA RYNKU PRACY ELASTYCZNE ŚWIADCZENIA

Świadczenia dodatkowe

Świadczenia najczęściej oferowane przez pracodawców i preferowane przez pracowników (%)*



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

Czy w firmie występuje możliwość pracy elastycznej?



Które z rozwiązań pracy elastycznej funkcjonują w firmie?*



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



Rok 2016 okazał się wyjątkowo trudny dla sektora bankowego. Banki musiały zmierzyć z poważnymi zmianami przepisów regulujących sektor, jak również z decyzjami politycznymi, które bezpośrednio dotknęły większości podmiotów.

Postępująca konsolidacja bankowości utrudnia funkcjonowanie małym podmiotom i wymaga poszukiwania nowych sposobów na wypracowanie zysku. Zmniejszająca się liczba banków ogranicza zatrudnienie w sektorze i powoduje, że pozostali na rynku gracze muszą stale dostosowywać się do zmieniającej się rzeczywistości.

Banki przebudowują struktury zgodnie z nowymi wytycznymi regulatora. Coraz prężniej rozwijane są obszary związane z pomiarem i zarządzaniem ryzykiem. W minionym roku w niemal każdym banku powstały zespoły odpowiedzialne za walidację modeli ryzyka, a ich utworzenie wiązało się z koniecznością pozyskania kandydatów o specyficznych kompetencjach, których zespoły rekrutacyjne mogły szukać jedynie w strukturach konkurencji lub spółkach konsultingowych. Duży popyt na ekspertów w tym obszarze wpłynął na wzrost oczekiwań finansowych kandydatów. Wiele banków nadal deklaruje chęć zatrudnienia w niedalekiej przyszłości osób z doświadczeniem w pracy z modelami ryzyka kredytowego, rynkowego czy operacyjnego.

Jednocześnie sektor bankowy ulega digitalizacji a banki konkurują na polu innowacji technologicznych.

Odejście od klasycznych struktur obsługi i sprzedaży pozwala optymalizować koszty, ale stworzenie systemów czy aplikacji mobilnych dedykowanych obsłudze klienta, wymaga zatrudnienia wysoko wykwalifikowanych ekspertów. Nadchodzący rok będzie dla nich dobrym okresem, ponieważ eksperci i menedżerowie odpowiedzialni za obszar bankowości elektronicznej oraz mobilnej będą mogli liczyć nie tylko na ciekawe oferty pracy, ale również na wynagrodzenia wyższe o 10-15% niż w ubiegłym roku.

“ Banki przebudowują struktury zgodnie z nowymi wytycznymi regulatora. Coraz prężniej rozwijane są obszary związane z zarządzaniem ryzykiem. ”



Tomasz Stolarski
Team Leader

“ Od kilku lat obserwujemy postępującą konsolidację sektora bankowego. Coraz większym wyzwaniem jest konieczność dostosowywania się do restrykcyjnych zaleceń i rekomendacji KNF oraz międzynarodowych instytucji regulacyjnych. Przed bankowcami pytanie o skutki wyjścia Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej. Już dziś część międzynarodowych instytucji finansowych, wpisanych w panoramę londyńskiego City, zastanawia się nad alternatywnymi lokalizacjami dla struktur operacyjnych swojego biznesu. Polska wydaje się jednym z atrakcyjnych miejsc w regionie, które inwestorzy doceniają z uwagi na wysoki poziom dostępnych kompetencji i relatywnie niskie stawki. ”

BANKOWOŚĆ DETALICZNA	MIN*	MAX*	OPT**
Dyrektor Sprzedaży Bankowości Detalicznej	22 000	37 000	26 000
Regionalny Dyrektor Bankowości Detalicznej	12 000	26 000	20 000
Doradca Klienta Bankowości Prywatnej	6 000	15 000	10 000
Dyrektor Placówki Detalicznej	6 000	12 000	10 000
Doradca Klienta	3 000	6 000	4 000

BANKOWOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW	MIN*	MAX*	OPT**
Dyrektor Sprzedaży Bankowości Przedsiębiorstw	22 000	40 000	28 000
Doradca Klienta Korporacyjnego	10 000	20 000	12 000
Doradca Klienta Mid Corporate	7 000	14 000	9 000
Doradca Klienta MŚP	6 000	10 000	8 000

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

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 (pełen etat)

** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2016 r.



Rok 2017 będzie pełen wyzwań dla obszaru finansów i księgowości. Największym staje się rosnąca konkurencja i powstające centra usług wspólnych, które kuszą pracowników atrakcyjnymi warunkami finansowymi oraz możliwościami rozwoju. Oznacza to konieczność zmierzenia się z rynkiem kandydatów, na którym coraz trudniej jest znaleźć i zatrzymać pracowników.

Dla specjalistów w obszarze finansów i księgowości coraz większe znaczenie mają możliwości rozwoju i atrakcyjne świadczenia dodatkowe. Firmy muszą odpowiadać na te oczekiwania oferując benefity, atrakcyjne ścieżki kariery oraz możliwości podnoszenia kwalifikacji. Muszą przy tym pamiętać, że nie konkurują już tylko z firmami działającymi w Polsce.

Specjaliści i menedżerowie coraz chętniej decydują się na relokację i pracę za granicą. Przybywa międzynarodowych ofert, a polscy eksperci są cenieni za granicą. Uznanie zyskuje zarówno ich wiedza merytoryczna, jak i kompetencje miękkie, zdolności językowe oraz kultura pracy. Jednocześnie oczekiwania finansowe polskich pracowników są nadal konkurencyjne w stosunku do osób z krajów Europy Zachodniej.

Rok 2017 będzie dobrym czasem dla Analityków Finansowych, Specjalistów ds. Kontrolingu i Analiz, Kontrolerów Finansowych oraz Samodzielnych i Starszych Księgowych. Specjaliści z doświadczeniem w analizach, kontrolingu i księgowości mogą liczyć na wynagrodzenia wyższe od ubiegłorocznych nawet o 10-20%.

Interesujące propozycje zawodowe będą również składać międzynarodowe biura rachunkowe, które przyciągają osoby lubiące współpracę z klientami, dynamiczne środowisko pracy i szybki rozwój zawodowy. W tym przypadku kluczowa jest jednak bardzo dobra znajomość języka angielskiego.

“ Specjaliści i menedżerowie coraz chętniej decydują się na relokację i pracę za granicą. Przybywa międzynarodowych ofert, a polscy eksperci są cenieni za granicą. ”



Karolina Lis-Sosnowska
Team Leader

“ W roku 2016 obserwowaliśmy wzmocnienie pozycji kandydata na rynku pracy finansistów. Firmy odczuwają coraz silniejszą potrzebę rywalizacji o utalentowanych pracowników, co znajduje odzwierciedlenie między innymi we wzroście wynagrodzeń. W Polsce powstają też nowe centra nowoczesnych usług biznesowych, obsługujące zaawansowane procesy z zakresu finansów, kontrolingu i sprawozdawczości. Dla zarządzających lokalnymi finansami i księgowością dodatkowym wyzwaniem jest duża częstotliwość zmian strategii, linii raportowania oraz procesów. Od nich samych i ich zespołów wymaga to elastyczności, otwartości na zmiany oraz umiejętności pracy w szybkim tempie i dynamicznym środowisku. ”

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
CFO/ Członek Zarządu	25 000	50 000	35 000
Dyrektor Finansowy	15 000	25 000	20 000
Kierownik ds. Finansowych	13 000	22 000	18 000
Kierownik Działu Kontrolingu	15 000	20 000	18 000
Główny Księgowy	12 000	24 000	16 000
Kontroler Finansowy (z zespołem)	10 000	16 000	13 000
Starszy Audytor Wewnętrzny	11 000	16 000	13 000
Analityk Biznesowy	9 000	14 000	12 000
Finance Business Partner/ Finance Executive	9 000	14 000	12 000
Zastępca Głównego Księgowego	9 000	13 000	11 000
Kontroler Finansowy (stanowisko samodzielne)	9 000	13 000	11 000
Audytor Wewnętrzny	8 000	12 000	10 000
Starszy Księgowy	8 000	12 000	9 000
Konsultant (departament audytu)	6 000	8 000	7 000
Starszy Konsultant (departament audytu)	8 000	12 000	9 000
Specjalista ds. Raportowania i Analiz	6 000	11 000	8 000
Analityk/ Starszy Analityk Finansowy	6 000	10 000	8 000
Samodzielny Księgowy	7 000	9 000	8 000
Księgowy Projektu	6 500	9 000	8 000
Specjalista ds. Płac (dział finansowy)	5 000	7 500	6 500
Księgowy	5 000	7 000	6 500
Młodszy Analityk	4 500	5 500	5 000
Młodszy Księgowy	4 000	5 000	4 500
Młodszy Specjalista ds. Płac (dział finansowy)	4 000	5 000	4 500
Asystent Działu Finansowego	3 500	4 500	4 000

* 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 2016 r.



W branży prawnej obserwujemy coraz większe nasycenie rynku. Kolejne pokolenia młodych prawników kończą studia i uzyskują uprawnienia, co zwiększa konkurencję na rynku pracy. Jednocześnie rynek usług prawnych jest bardzo zróżnicowany, a zarobki są zależne zarówno od stażu, jak i miejsca pracy. Widoczne są różnice pomiędzy wynagrodzeniami w kancelariach sieciowych i małych kancelariach butikowych.

W roku 2017 spodziewamy się dość dużego zapotrzebowania na specjalistów w obszarze podatkowym, szczególnie cen transferowych. Zarówno duże firmy, jak i małe spółki doradztwa podatkowego oraz start-upy poszukują ekspertów podatkowych.

Na wysokim poziomie utrzymuje się również zapotrzebowanie na prawników specjalizujących się w zagadnieniach transakcji M&A, jako że na dzisiejszym rynku nierzadko dochodzi do fuzji i przejęć spółek.

Ciekawą tendencją jest coraz częstszy wybór kierunku rozwoju zawodowego, który odbiega od tradycyjnie rozumianej kariery prawnika. Rynek jest przesycony i już nie każdy absolwent prawa znajduje zatrudnienie w zawodzie. Zmienia się myślenie o profesji, której zdobycie przestało

gwarantować szansę rozwoju w obszarze prawnym. Perspektywy dla absolwentów prawa są jednak ciekawe, jako że na wielu stanowiskach jest to wykształcenie pożądane i cenione przez pracodawców.

Wkraczających na rynek pracy absolwentów prawa, radców i adwokatów jest tak wielu, że pracodawcy mogą wybierać spośród utalentowanych kandydatów. Taka tendencja powoduje, że osobom z niewielkim stażem proponowane są wynagrodzenia analogiczne bądź nawet nieco niższe niż w latach ubiegłych.

Wysokie wynagrodzenia utrzymują się natomiast w przypadku prawników z wieloletnim doświadczeniem. Tylko w przypadku stanowisk wyższego szczebla w obszarze prawno-podatkowym możemy mówić o rynku kandydata.

“ Rynek jest przesycony i już nie każdy absolwent prawa znajdzie zatrudnienie w zawodzie. ”



Marta Borzym
Senior Consultant

“ Obecnie rynek prawny wymaga wysokiej profesjonalizacji usług. Wielu prawników podkreśla, że dziś trzeba znać się nie tylko na prawie, ale i na biznesie. Rośnie również rola tzw. kompetencji miękkich. Od prawników poza wiedzą merytoryczną, oczekuje się również umiejętności szerokiego spojrzenia na działalność, zdolności budowania relacji oraz pozyskiwania klientów. ”

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
Dyrektor Działu Prawnego	15 000	40 000	25 000
Starszy Prawniki	14 000	35 000	20 000
Menedżer ds. Podatków	10 000	22 000	15 000
Prawniki Kancelarii	8 000	25 000	15 000
Prawniki Wewnętrzni	8 000	20 000	13 000
Doradca Podatkowy	6 500	18 000	12 000
Starszy Konsultant ds. Podatków	9 000	15 000	12 000
Specjalista ds. Podatków	6 000	12 000	8 000
Konsultant ds. Podatków	6 000	10 000	8 000
Młodszy Prawniki	3 500	6 000	4 500
Asystent Prawny	3 000	4 000	3 500

* 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 2016 r.



Branża ubezpieczeniowa koncentruje się na optymalizacji kosztów i wykazaniu wyższej stopy zwrotu z kapitału. Szukając sposobów na zwiększenie efektywności, wychodzi naprzeciw aktualnym trendom, takim jak cyfryzacja i automatyzacja procesów.

Zmiany wynikające z otoczenia regulacyjnego oraz zachowań konsumenckich szczególnie mocno odczuł rynek ubezpieczeń na życie. Wyzwaniem jest wypracowanie nowego, skuteczniejszego modelu funkcjonowania, który poprawi efektywność i zaspokoi oczekiwania coraz bardziej świadomych i wymagających konsumentów.

Perspektywiczne obszary w branży ubezpieczeń to aktuariat i rozwój produktów. Szanse na rozwój kariery w aktuariacie znajdują zarówno menedżerowie i specjaliści, jak również osoby, które stawiają pierwsze kroki w zawodzie, np. jako analitycy aktuarialni.

Na polskim rynku powstają spółki serwisowe, które z uwagi na optymalizację kosztów w towarzystwach ubezpieczeniowych, przejmują część procesów – obsługę finansową, likwidację szkód, aktuariat. W nowych spółkach, dających możliwość wymiany wiedzy i doświadczeń w międzynarodowym środowisku, znajdują zatrudnienie zarówno osoby związane z branżą ubezpieczeniową, jak i firmami obsługującymi sektor finansowy.

Towarzystwa ubezpieczeniowe coraz częściej szukają ekspertów doświadczonych w zarządzaniu wartością klienta. Co ciekawe, często są to pracownicy wywodzący się z branży telekomunikacyjnej lub sieci detalicznych, którzy wykorzystując kompetencje zdobyte w innych sektorach potrafią projektować procesy zarządzania doświadczeniami klientów.

Stale zmieniają się oczekiwania wobec kompetencji kandydatów w ramach IT, digital czy aktuariatu. Popyt na kompetencje w tych obszarach zwiększa oczekiwania finansowe kandydatów, co przekłada się na podwyższenie oferowanych wynagrodzeń średnio o 10-15% względem ubiegłego roku.

“ Towarzystwa ubezpieczeniowe coraz częściej szukają ekspertów doświadczonych w zarządzaniu wartością klienta. ”



Tomasz Stolarski
Team Leader

“ Wobec wielu wyzwań, z jakimi mierzy się branża ubezpieczeniowa, pracodawcy szukają oszczędności. Działania mają na celu przygotowanie na ewentualne zmiany, które mogą spowodować spadek przychodów. Są jednak również takie obszary, gdzie nieustannie obserwujemy popyt na utalentowanych pracowników. Najlepsi specjaliści i menedżerowie wciąż mogą liczyć na konkurencyjne wynagrodzenia i benefity. ”

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
Główny Aktuariusz	18 000	30 000	24 000
Dyrektor Sprzedaży***	18 000	30 000	24 000
Dyrektor ds. Likwidacji Szkód/ Obsługi Roszczeń	15 000	25 000	20 000
Dyrektor ds. Produktów	15 000	24 000	19 000
Kierownik Bancassurance	8 000	16 000	13 000
Aktuariusz	8 000	18 000	13 000
Kierownik ds. Produktu	10 000	16 000	13 000
Underwriter	8 000	15 000	11 000
Analityk Aktuarialny	6 000	12 000	8 500
Specjalista ds. Likwidacji Szkód/ Obsługi Roszczeń	5 000	9 000	8 000
Kierownik Zespołu Sprzedaży	3 500	10 000	6 000

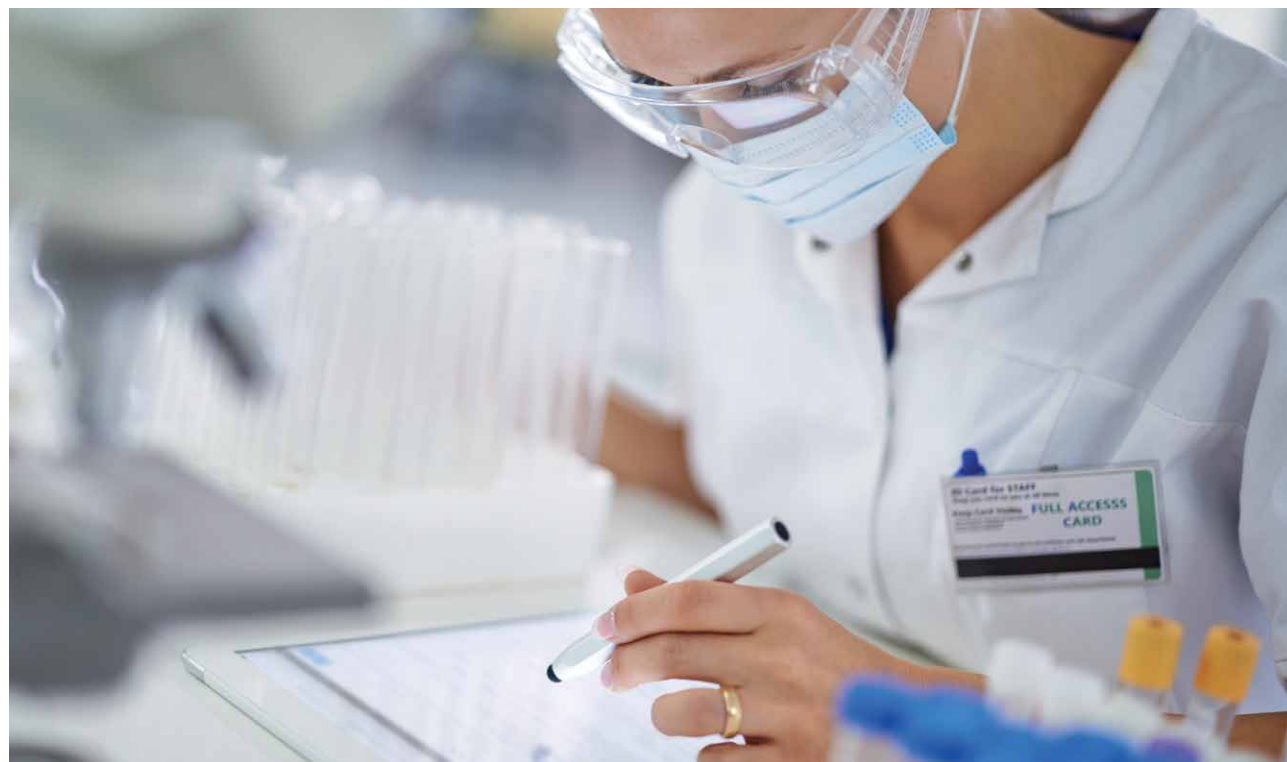
*** Wynagrodzenie zasadnicze

* 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 2016 r.

FARMACJA I BADANIA KLINICZNE MARKET ACCESS, DIGITAL ORAZ E-COMMERCE



Kolejny rok z rzędu branża farmaceutyczna przechodzi zmiany. Pojawiają się przejęcia całych firm oraz części portfolio produktowego. Firmy poszerzają swoją ofertę poprzez wprowadzanie innowacyjnych terapii, leków generycznych, jak również stale poszukują produktów do dystrybucji w Polsce. Na rynku obserwujemy rozwój działów medycznych oraz badań klinicznych. W centrum zainteresowań znajduje się onkologia i choroby rzadkie – również ze względu na wsparcie państwa w tych obszarach terapeutycznych.

Firmy niezmiennie będą potrzebować wsparcia działów Market Access – zarówno specjalistów od komunikacji, jak i analitycznych specjalistów od analiz HTA. Rynek stanowisk MSL oraz Medical Advisor zaczyna się nasycać – zwłaszcza w firmach innowacyjnych – jednak eksperci w tym obszarze są nadal poszukiwani przez pracodawców. Zwłaszcza jeśli są lekarzami.

Kolejnym dynamicznie rosnącym biznesem są obszary OTC oraz suplementów. W tej części rynku pracodawcy poszukują kandydatów na stanowiska związane z e-Commerce, digital marketingiem oraz trade marketingiem. Tempo wzrostu OTC nie jest już tak dynamiczne jak w latach ubiegłych, jednak rynek nadal pozostaje atrakcyjną alternatywą dla kandydatów z branży FMCG.

Rok 2017 będzie dobrym czasem dla pracowników działów medycznych z wykształceniem medycznym oraz osób z doświadczeniem w badaniach klinicznych. Firmy deklarują rosnące zapotrzebowanie na KAM do sieci i kanału farmaceutycznego, do działów marketingu – zwłaszcza w rosnących obszarach terapeutycznych, takich jak onkologia i immunologia oraz Brand Managerów i Trade Marketing Managerów/ Shopper Managerów na rynku OTC.

Ze względu na możliwe zmiany legislacyjne, w firmach Medical Devices może również drastycznie wzrosnąć zapotrzebowanie na specjalistów z obszaru Market Access.

Na wzrost wynagrodzeń o 10-20% względem ubiegłego roku mogą liczyć eksperci z działów medycznych, specyficznych funkcji w działach R&D oraz sprzedaży.

“ Rok 2017 będzie dobrym czasem dla pracowników działów medycznych z wykształceniem medycznym oraz osób z doświadczeniem w badaniach klinicznych. ”

WYNAGRODZENIA FARMACJA I BADANIA KLINICZNE



Łukasz Dominiak
Pharma Specialism Leader

“ Branża farmaceutyczna stara się nie pozostawać w tyle pod względem rozwiązań digitalowych, stąd duże zainteresowanie kandydatami z kompetencjami cyfrowymi. Obserwujemy także stały trend rozwoju działów medycznych w firmach innowacyjnych, jednak coraz częściej nasi Klienci skarżą się na trudność w pozyskiwaniu kandydatów z wykształceniem medycznym. Osoby, które dodatkowo mogą pochwalić się sukcesami w marketingu i po stronie działów medycznych, są obecnie bardzo poszukiwane i wysoko wynagradzane. ”

FARMACJA	MIN*	MAX*	OPT**
Medical Director	28 000	55 000	35 000
R&D Director	25 000	40 000	30 000
Sales/ Commercial Director	24 000	40 000	28 000
Marketing Manager	18 000	25 000	21 000
Product Manager Innovation	15 000	22 000	18 000
Medical Advisor	14 000	20 000	17 000
Product Manager (Generics)	14 000	17 000	15 000
Regulatory Affairs Manager	13 000	16 000	14 000
Pharmacovigilance Manager	13 000	16 000	14 000
Brand Manager OTC	12 000	17 000	14 000
District Manager	12 000	16 000	13 000
MSL	10 000	14 000	12 000
KAM (Szpitale/ Sieci Aptek)	8 000	12 000	10 000
Pharmacovigilance Specialist	7 000	9 000	8 000
Regulatory Affairs Specialist	6 000	8 000	6 500
Medical Representative	5 000	8 000	6 000
Pharmaceutical Representative	4 000	7 000	5 500

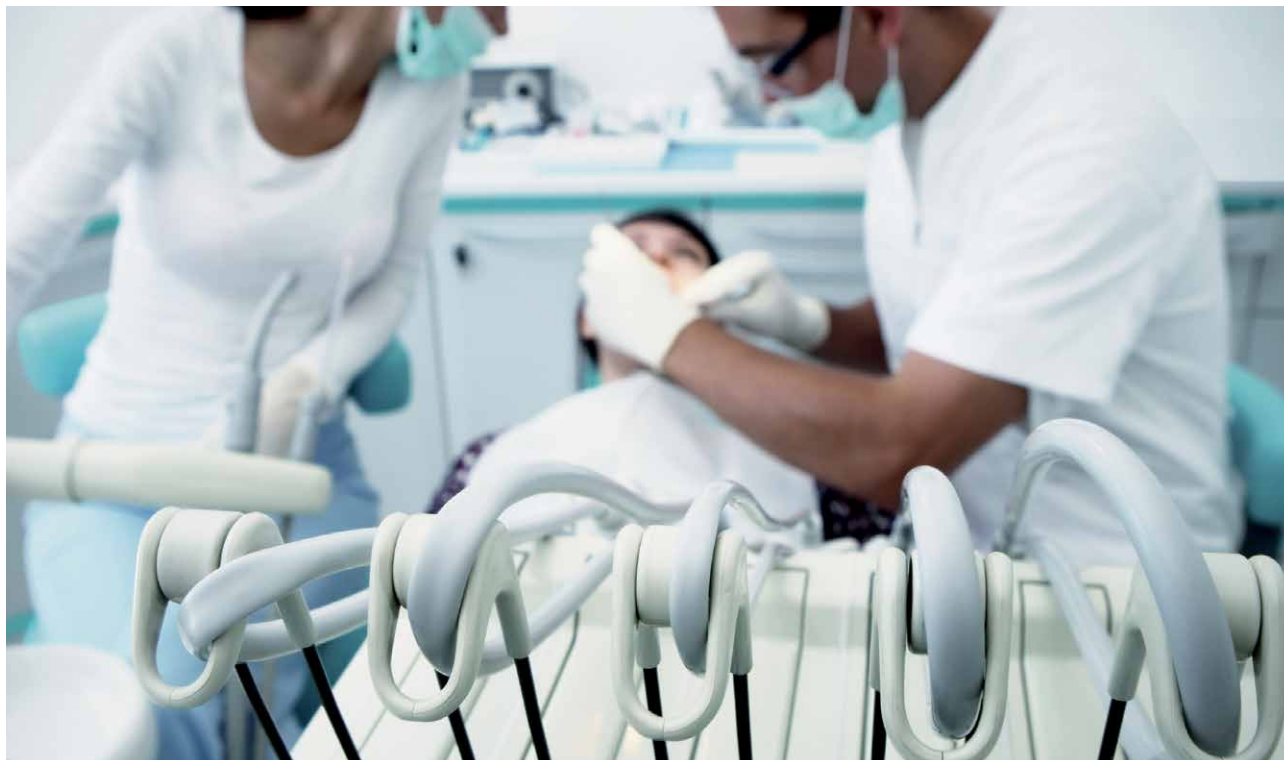
BADANIA KLINICZNE	MIN*	MAX*	OPT**
Clinical Research Director	20 000	28 000	25 000
Clinical Operations Manager	21 000	30 000	24 000
Lead CRA	16 000	22 000	18 000
Clinical Project Manager	14 000	16 000	14 000
Senior CRA	12 000	16 000	14 000
CRA II	11 000	15 000	13 000
CRA I	8 000	12 000	10 000
Clinical Trial Assistant	6 000	8 000	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 2016 r.

SPRZĘT MEDYCZNY MEDYCYNA CYBERNETYCZNA I ESTETYCZNA



Rynek zmierza w stronę cyfryzacji oraz medycyny cybernetycznej. Rozwój nauki powoduje udoskonalanie metod zdalnego leczenia pacjenta i przeprowadzania zabiegów przy pomocy robotów. Jednym z efektów tego postępu jest telemedycyna. W Polsce ten typ usług jest powoli wdrażany i rozwijany. Prym nadal wiezie klasyczna konsultacja lekarska.

Na polskim rynku powstają nowe firmy produkujące sprzęty, m.in. do badania nowotworów, tętna płodu czy zaawansowanego zdalnego monitorowania pacjenta. Na chwilę obecną obserwujemy spokojny trend wzrostowy.

Kolejnym dynamicznie rozwijającym się obszarem jest medycyna estetyczna i chirurgia plastyczna. W Polsce rynek ten nadal jest hermetyczny, a liczba liczących się dystrybutorów sprzętu oraz klinik – niewielka. Docierają jednak do coraz większej liczby klientów, którzy otwierają się na tego typu usługi. Firmy wychodzą również na rynek z informacją, że medycyna estetyczna i chirurgia plastyczna to nie tylko poprawa wyglądu, ale również jakości życia, dzięki np. zaawansowanym zabiegom w obszarze ginekologii estetycznej.

Widocznym trendem na rynku jest używanie coraz naturalniejszych substancji i mniej inwazyjnych metod dla poprawy wyglądu pacjentów, które nie będą niosły za sobą konieczności długiej rekonwalescencji. Starając się sprostać

oczekiwaniom klientów, kliniki i gabinety kosmetyczne wprowadzają coraz więcej preparatów zawierających osocze bogato płytkowe oraz komórki macierzyste.

Niezmiennie od lat branże kardiochirurgii, kardiologii interwencyjnej oraz ortopedii są tymi, w których kandydaci otrzymują najwyższe wynagrodzenia. Tego typu stanowiska wymagają obecności i wsparcia przy zabiegach operacyjnych oraz wiedzy medycznej.

Wraz z rozwojem branży sprzętu medycznego, będzie utrzymywać się zapotrzebowanie na osoby dynamiczne i skuteczne w działaniu, w szczególności na stanowiska Przedstawicieli Handlowych oraz Specjalistów ds. Produktów. W kontekście branży medycyny estetycznej i chirurgii plastycznej mamy również do czynienia z zapotrzebowaniem na wykwalifikowanych kosmetologów i pielęgniarki.

“Rozwój nauki powoduje udoskonalanie metod zdalnego leczenia pacjenta.”

WYNAGRODZENIA SPRZĘT MEDYCZNY



Maria Neścioruk
Consultant

“ Zanim nastąpi rozkwit telemedycyny, konieczne będzie podjęcie kroków mających na celu edukację społeczeństwa oraz znalezienie wysokich nakładów finansowych, które umożliwią zbliżenie poziomu rozwoju tej gałęzi polskiego rynku do obserwowanego w skali europejskiej i światowej. Środki pieniężne na lata 2014–2020 miały być w dużej części przeznaczone na profilaktykę oraz edukację pacjentów. ”

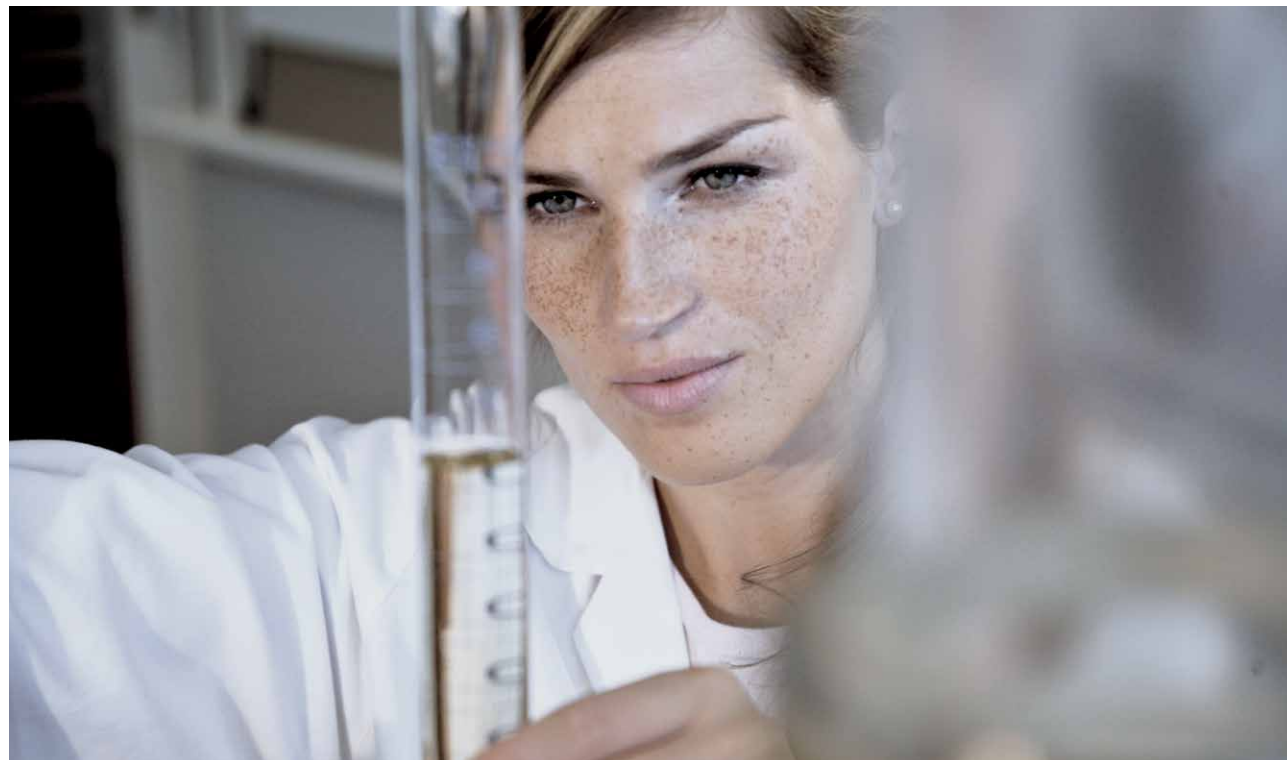
STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
Dyrektor Zarządzający	20 000	35 000	25 000
Kierownik Sprzedaży	12 000	16 000	15 000
Kierownik ds. Rozwoju Biznesu***	12 000	16 000	15 000
Kierownik ds. Kluczowych Klientów	6 000	8 000	7 000
Specjalista ds. Produktu (2-3 lat doświadczenia)	6 000	8 000	7 000
Przedstawiciel Handlowy (powyżej 3 lat doświadczenia)	5 600	7 000	6 000
Przedstawiciel Handlowy (2-3 lat doświadczenia)	3 500	5 500	4 000

*** Wprowadzenie nowej firmy na polski rynek

* 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 2016 r.



Rynek biotechnologiczny w Polsce pozostaje sektorem wschodzącym. Zarówno innowacyjne pomysły wdrażane przez rodzime firmy, jak i udziały zagranicznych inwestorów będą zwiększały udział sektora w rynku Life Sciences. Konieczne jest jednak dofinansowanie badań i innowacyjnych pomysłów oraz zmiana nastawienia środowiska naukowego i w efekcie – praktycznego zastosowania produktów oraz związanej z tym edukacji.

W celu wymiany informacji oraz dzielenia się wiedzą i doświadczeniami, wiele placówek badawczych umożliwia spotkania przedstawicieli firm produkcyjnych z autorytetami w danej dziedzinie. Miniony rok obfitował w wydarzenia z pogranicza nauki i biznesu. Tendencja do organizowania kongresów będzie się utrzymywała i umacniała w nadchodzących miesiącach.

Na rynku diagnostyki laboratoryjnej wciąż największy udział odnotowują odczynniki oraz szybkie testy, przede wszystkim do pomiaru stężenia glukozy we krwi. Do 2019 roku przewidywany jest ciągły wzrost sprzedaży elementów zużywalnych.

W związku ze zmianami oraz ograniczeniami prawnymi, wiele placówek medycznych świadczących usługi in vitro oraz przeprowadzających badania genetyczne, może drastycznie zmniejszyć liczbę przyjmowanych pacjentów.

Rok 2017 będzie dobrym czasem dla dynamicznych i nastawionych pro-kliencko kandydatów na stanowiska sprzedażowe. Rośnie również zapotrzebowanie na pracowników z 2-3 letnim doświadczeniem w wybranym obszarze. Dużym atutem kandydatów jest doświadczenie zdobyte w laboratorium.

W obszarze diagnostyki laboratoryjnej mile widziane będą osoby z tytułem diagnosty laboratoryjnego. Firmy biotechnologiczne, poszukujące pracowników do działów R&D, coraz częściej za wymóg konieczny stawiają zrozumienie przez kandydatów aspektów komercjalizacji badań oraz ich zastosowania na rynku.

“ Konieczna jest zmiana nastawienia środowiska naukowego i praktycznego zastosowania produktów oraz związanej z tym edukacji. ”



Iwona Szulc
Senior Consultant

“ Rok 2017 przyniesie wiele wyzwań firmom i pracownikom. Na rynku diagnostyki laboratoryjnej obserwujemy kontynuację trendu z lat poprzednich, kiedy to kandydaci biorą udział w wielu procesach rekrutacyjnych i na końcowych etapach nie przyjmują złożonych ofert. Przewidujemy, że coraz więcej pracodawców będzie wprowadzać umowy o zakazie konkurencji. ”

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
Kierownik Sprzedaży	12 000	16 000	14 000
Menedżer ds. Rozwoju Biznesu	8 000	12 000	10 000
Specjalista Aplikacyjny	8 000	10 000	9 000
Kierownik Laboratorium R&D	6 000	10 000	8 000
Specjalista ds. Produktu	6 000	8 000	7 000
Menedżer ds. Kluczowych Klientów	6 000	8 000	7 000
Biotechnolog***	3 000	4 500	7 000
Przedstawiciel Handlowy	5 000	8 000	6 000
Inżynier Serwisu	5 000	8 000	6 000

*** Tytuł doktora może wpływać na wynagrodzenie

* 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 2016 r.



WIELKIE POWIERZCHNIE I TECHNOLOGIE

Boom inwestycyjny nie słabnie – coraz więcej inwestycji powstaje poza Warszawą, w dużych miastach wojewódzkich. Największym wyzwaniem dla branży jest zebranie doświadczonej kadry inżynierskiej w miastach, w których do tej pory nie realizowano obiektów porównywalnych klasą do tych w stolicy.

Zwiększa się znaczenie rekrutacji inżynierów budownictwa w większych miastach regionalnych. Nowoczesne technologie sprawiają, że część inżynierów porzuca specjalizację budowlaną na rzecz utrzymania instalacji w obiektach biurowych, zakładach produkcyjnych lub magazynach.

Na rynku pracy poszukiwanych jest wielu specjalistów z doświadczeniem w konkretnym typie budownictwa. W obszarze budownictwa komercyjnego poszukiwani są kandydaci na stanowiska związane z projektowaniem i aranżacją powierzchni najemców. Rośnie też zapotrzebowanie na Kierowników Robót Instalacyjnych. Przewidywana kontynuacja boomu budowlanego w sektorze magazynowo – przemysłowym, dodatkowo wzmacnia potrzeby zatrudnienia inżynierów budownictwa.

Z drugiej strony, rosną oczekiwania pracowników – zwłaszcza posiadających doświadczenie w realizacji obiektów wielkopowierzchniowych. Kandydaci mają świadomość, że na rynku jest niewielu dobrych specjalistów i wykorzystują tę zależność na swoją korzyść.

INWESTYCJE W INFRASTRUKTURĘ

Pomimo znacznych środków przeznaczonych na modernizację infrastruktury, rok 2016 był czasem spadku produkcji budowlanej. Nadchodzące miesiące zapowiadają się jako czas kumulacji przetargów w obszarze budownictwa infrastrukturalnego.

Taki stan rzeczy spowoduje, że w krótkim czasie wielu pracodawców będzie starało się zatrudnić zarówno niezbędną kadrę kierowniczą, jak i pracowników fizycznych. Przed pracodawcami wiele wyzwań, ponieważ duży popyt na pracowników przy ograniczonej podaży może pociągnąć za sobą znaczny wzrost oczekiwań finansowych kandydatów.

Na najwięcej ofert pracy mogą liczyć przedstawiciele kadry kierowniczej – Kierownicy Robót, Budowy oraz Kontraktów. Na brak zajęcia nie będą również narzekać doświadczeni projektanci, jako że formuła kontraktów to w zdecydowanej większości „Design & Build”.

W roku 2016 płace w obszarze infrastruktury pozostały na podobnym poziomie do analogicznego okresu w roku poprzednim. Spadająca produkcja budowlana nie dawała podstaw do podwyżek. Najwcześniej w połowie 2017 roku można spodziewać się wzrostów płac, choć wszystko uzależnione jest od tempa rozstrzygnięcia przetargów.

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
Dyrektor Techniczny	18 000	30 000	22 000
Kierownik Projektu	12 000	25 000	17 000
Młodszy Kierownik Projektu	6 000	10 000	9 000
Inspektor Nadzoru	6 000	12 000	9 000
Kierownik Budowy (infrastruktura)	7 000	20 000	14 000
Kierownik Budowy (budownictwo ogólne)	8 000	12 000	10 000
Kierownik Robót Elektrycznych	8 000	14 000	10 000
Kierownik Robót Sanitarnych	7 000	13 000	9 000
Kierownik Robót Posadowienia (geotechnika)	7 000	10 000	8 500
Kierownik Robót	6 000	12 000	9 000
Inżynier Robót Elektrycznych	3 500	7 000	5 000
Inżynier Robót Sanitarnych	3 500	7 000	5 000
Inżynier Budowy	4 000	7 000	6 000
Kosztorysant (infrastruktura)	5 000	12 000	8 000
Kosztorysant (budownictwo ogólne)	6 000	9 000	7 500
Kosztorysant Instalacji Elektrycznych	3 500	8 000	5 500
Kosztorysant Instalacji Sanitarnych	3 500	8 000	5 500
Projektant Posadowień (geotechnika)	7 000	12 000	10 000
Projektant (infrastruktura)	6 000	12 000	9 000
Projektant Instalacji Elektrycznych	6 000	14 000	8 500
Projektant Instalacji Sanitarnych	5 500	14 000	8 000
Projektant Konstrukcji	6 000	10 000	8 000
Asystent Projektanta Instalacji Sanitarnych	3 000	7 500	5 500
Asystent Projektanta Instalacji Elektrycznych	3 000	8 000	6 000
Asystent Projektanta	2 500	7 000	4 000
Starszy Architekt/ Architekt Prowadzący	10 000	17 000	14 000
Architekt	6 000	12 000	8 000
Młodszy Architekt	3 000	5 000	3 500
Koordynator ds. Fit-out	7 000	12 000	9 000
Specjalista ds. FIDIC	6 000	22 000	13 000
Quantity Surveyor	6 000	15 000	9 000
Specjalista Utrzymania Instalacji	4 000	7 000	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 2016 r.



Sandra Zalewska
Consultant

“ Coraz więcej projektów powstaje w oparciu o technologie modelowania trójwymiarowego, co powoduje, że zapotrzebowanie na pracowników poszerza się o Specjalistów oraz Projektantów BIM. W związku z rekordowymi ilościami dostarczanych na rynek powierzchni oraz rozwojem nowoczesnych technologii, poszukiwani są również specjaliści od utrzymania obiektów. Pracodawcy z branży budowlanej muszą stawić czoła trudnościom w znalezieniu i zatrzymaniu najlepszych pracowników. ”



Karolina Białowarczuk
Team Manager

“ Nadchodzący rok przyniesie wiele przetargów w obszarze budownictwa infrastrukturalnego. Zarówno PKP PLK, jak i GDDKiA muszą znacząco przyspieszyć ogłaszanie i rozstrzyganie przetargów w ramach nowej perspektywy UE, aby zdążyć z wydatkowaniem do końca bieżącej perspektywy. W związku z tym, pracownicy branży budowlanej nie powinni narzekać na brak pracy. ”



W branży energetycznej zaszło wiele zmian na kluczowych stanowiskach. Wciąż prowadzone są restrukturyzacje i optymalizacje struktur, co wpływa na ruchy kadrowe i poszukiwanie menedżerów z doświadczeniem w nadzorowaniu procesów zmian.

Realizacja zobowiązań klimatycznych, nakazujących redukcję szkodliwych emisji sprawia, że w roku 2017 wiele aktywności będzie dotyczyło kwestii ochrony środowiska. Poszukiwani będą specjaliści od budowy instalacji odsiarczania i odazotowania spalin przy nowych i istniejących blokach energetycznych oraz w pokrewnych branżach przemysłu ciężkiego.

W najbliższym czasie możemy również oczekiwać znaczących przetargów na budowy oraz rozbudowy bloków energetycznych i kogeneracyjnych, a także spalarni śmieci z technologią utylizacji odpadów RDF. Zwiększy to zapotrzebowanie na kandydatów na stanowiska związane z pozyskiwaniem kontraktów, a w dalszej kolejności – także na stanowiska techniczne w obszarze realizacji i nadzoru.

Na atrakcyjne oferty mogą liczyć specjaliści handlowi związani z rozwojem biznesu. Branża energetyczna poszukuje osób z doświadczeniem, wykształceniem technicznym i zrozumieniem potrzeb przemysłu, które

oprócz sprzedaży, potrafią również przeprowadzić pogłębiony audyt energetyczny. Wynika to z konieczności podnoszenia efektywności energetycznej i możliwości uzyskania przez firmy i gminy dofinansowania ze środków unijnych na inwestycje energooszczędne.

Wśród kandydatów pożądana jest także umiejętność pozyskiwania klientów oraz kontraktów zagranicznych. W przypadku stanowisk bezpośrednio związanych z pozyskiwaniem nowych klientów obserwujemy wzrost części zmiennej wynagrodzenia.

“ Realizacja zobowiązań klimatycznych sprawia, że w roku 2017 wiele aktywności będzie dotyczyło kwestii ochrony środowiska. ”

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
Project Director Power	17 000	40 000	25 000
Technical Director	20 000	30 000	25 000
Site Manager Power Plant	15 000	25 000	20 000
Commissioning Manager	12 000	18 000	16 000
Gas Originator	10 000	18 000	15 000
Business Development Manager (Turbines, Boilers)	10 000	20 000	15 000
Project Coordinator Power	12 000	17 000	15 000
Planner	8 000	25 000	15 000
O&M Manager (Wind)	10 000	15 000	14 000
Commissioning Engineer	8 000	14 000	12 000
Welding Engineer	10 000	15 000	12 000
Electrical & IC Supervisor	8 000	16 000	12 000
Piping & Mechanical Supervisor	8 000	15 000	12 000
Electrical Engineer (High Voltage and Substations)	8 000	13 000	12 000
Boiler Engineer	8 000	15 000	12 000
HSE Engineer/ Manager	8 000	20 000	12 000
Process Engineer	10 000	16 000	12 000
Power Trader	9 000	15 000	11 000
Stress Engineer/ Designer	8 000	12 000	10 000
Key Account Manager (Electricity)	8 000	15 000	10 000
O&M Engineer (Wind)	9 000	12 000	10 000
QA/ QC Specialist	8 000	12 000	10 000
Mechanical Designer	7 000	10 000	9 000
Tendering Specialist	6 000	12 000	8 000
Piping Designer	6 500	10 000	8 000
I&C Designer	6 500	10 000	8 000
Electrical Engineer (Low/ Medium Voltage)	6 000	9 000	8 000
Wind Turbine Technician	6 000	10 000	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 2016 r.



Jacek Bogusiewicz
Consultant

“ Rok 2017 to dalsze poszukiwanie optymalnych rozwiązań, które uwzględniają cele inwestorów i rządowe plany zapewnienia mocy w systemie elektroenergetycznym w Polsce. Odbywa się to w warunkach rosnącego zapotrzebowania na energię elektryczną i nieuchronnego wyłączenia starych bloków energetycznych. Może to wpłynąć na kumulację projektów inwestycyjnych w najbliższych latach i oznacza wzrost zapotrzebowania na osoby z doświadczeniem w realizacji obiektów energetyki konwencjonalnej. Szeroko komentowane w branży jest zahamowanie rozwoju energetyki wiatrowej, jednak specjaliści od serwisu i utrzymania nadal będą potrzebni na rynku. ”



Rynek inwestycyjny notuje bardzo duże zapotrzebowanie na nieruchomości komercyjne. Ważnym aspektem roku 2017 będą kolejne duże akwizycje obiektów komercyjnych, które mogą osiągnąć poziom podobny do poprzedniego roku. Celem zakupów nie powinny być duże i rozpoznawalne obiekty, których wartości nie da się już podnieść, lecz obiekty, które przy odpowiednim wkładzie w rewitalizację, przyniosą korzyści finansowe.

Walka o najemcę powoduje, że biurowiec to już nie tylko budynek, ale doświadczenie i dodatkowe wartości, jakie proponuje. Rok 2017 przyniesie kolejne nowatorskie rozwiązania, zachęcające do najmu lub przedłużenia umowy. Deweloperzy i właściciele będą przywiązywać jeszcze większą wagę do kreowania marki miejsca, ekologicznych rozwiązań oraz wydarzeń dla najemców w miejscu pracy. Spodziewamy się także zwiększonego zainteresowania deweloperów lokalizacjami, które mogą odbiegać od typowych, do których byliśmy przyzwyczajeni przez ostatnie lata.

Rozwój usług w zakresie zarządzania nieruchomościami i utrzymania technicznego oraz wzrost rynku hotelarskiego w Polsce mogą mieć wpływ na tegoroczne rekrutacje w branży. Pracodawcy częściej będą poszukiwać osób

z doświadczeniem w zarządzaniu hotelami oraz specjalistów, którzy w ramach agencji nieruchomości, rozwiną segment usług z zakresu zarządzania nieruchomościami hotelowymi.

Zarobki w branży nieruchomości w porównaniu z poprzednim rokiem utrzymują się na zbliżonym poziomie. Na pewno warto zwrócić uwagę na stanowiska, które wynagradzane są prowizyjnie. W związku z szybkim rozwojem rynku powierzchni biurowych oraz magazynowych, prowizje konsultantów mogą przekroczyć ich roczne zarobki. Na atrakcyjne wynagrodzenie mogą też liczyć osoby, które w agencjach nieruchomości odpowiadają za pozyskiwanie projektów do zarządzania oraz gruntów pod inwestycje. Najlepsze warunki finansowe czekają na agentów, którzy będą gotowi dostarczyć kompletny oraz dobrze zweryfikowany produkt.

Rosnąca podaż powierzchni biurowych w Warszawie i na rynkach regionalnych sprzyjać będzie agencjom nieruchomości oraz pracownikom odpowiedzialnym za wynajem powierzchni biurowych. Leasing Managerowie nie powinni narzekać na brak pracy a najemcy na brak powierzchni do wynajmu.

“ Biurowiec to już nie tylko budynek, ale doświadczenie i dodatkowe wartości, jakie proponuje. ”



Rafał Żukowski
Property Specialism Leader

“ Gorącym tematem wielu rozmów w branży nieruchomości staje się wejście kapitałów inwestycyjnych z Azji. Pojawiające się pytania najczęściej dotyczą skali i momentu zapoczątkowania przedsięwzięcia. Niewykluczone, że inwestorzy z Azji zdecydują się na zakupy nieruchomości w Polsce już w 2017 roku. ”

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
Shopping Mall Director	14 000	28 000	17 000
Shopping Mall Manager	10 000	15 000	12 000
Senior Leasing Manager (Retail)	14 000	18 000	15 000
Leasing Manager (Retail)	10 000	14 000	12 000
Leasing Specialist (Retail)	7 000	9 000	8 000
Expansion Manager (Retail)	13 000	18 000	15 000
Leasing Manager (Office)	9 000	15 000	14 000
Leasing Consultant (Office)	7 000	14 000	10 000
Junior Leasing Consultant (Office)	4 000	7 000	6 000
Head of Leasing Department (Office/ Retail)	20 000	30 000	24 000
Property Manager (Office)	8 000	12 000	10 000
Senior Property Manager (Office)	11 000	13 000	12 000
Portfolio Manager (Office)	14 000	18 000	15 000
Asset Manager	16 000	25 000	18 000
Facility Manager	7 000	15 000	12 000
Facility Manager (Soft FM)	12 000	18 000	14 000
Business Development Manager (Facility Management)	10 000	16 000	13 000
Valuation Consultant	8 000	14 000	10 000
Land Acquisition Specialist	7 000	12 000	10 000
Land Acquisition Manager	12 000	18 000	14 000
Residential Sales Director	15 000	25 000	18 000
Residential Sales Specialist	4 000	7 000	6 000
Investment Specialist	8 500	12 000	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 2016 r.



Ekonomiści oraz liderzy biznesu zapowiadają, że pozytywne zmiany – rozwój gospodarczy i rekordowo niski poziom bezrobocia – utrzymają się w kolejnych miesiącach. Dla specjalistów związanych z branżą przemysłu i produkcji może to oznaczać nie tylko szansę na wyższe wynagrodzenia, ale także więcej ofert pracy. Pracodawcy muszą natomiast zmierzyć się z niedoborem niewykwalifikowanych pracowników oraz presją płacową na specjalistycznych stanowiskach inżynierskich.

Polski przemysł nabierze dynamiki głównie dzięki inwestycjom zagranicznym. Pracodawcy deklarują chęć zwiększenia zatrudnienia, dzięki czemu na pewno nie zabraknie propozycji pracy dla specjalistów o wysokich kwalifikacjach i z doświadczeniem zawodowym.

Z drugiej strony branża produkcyjna szczególnie boleśnie odczuwa brak niewykwalifikowanych pracowników. Niedobory tego rodzaju sprawiają, że coraz więcej firm produkcyjnych otwiera się na zatrudnienie cudzoziemców.

Polska jest nie tylko atrakcyjnym krajem, do którego przenoszone są kolejne linie produkcyjne, ale również miejscem, w którym lokowane są stanowiska globalne. Ostatnie miesiące pokazują również zainteresowanie inwestorów lokowaniem międzynarodowych Centrów

Technicznych w ramach rozwoju poszczególnych produktów. Przede wszystkim potwierdzają to zakłady produkcyjne automotive, dla których Polska jest doskonałym zapleczem specjalistów i menedżerów.

Rok 2017 będzie dobrym czasem dla Inżynierów R&D, Procesu, Jakości oraz specjalistów i menedżerów pracujących w interdyscyplinarnych zespołach projektowych. Najlepsi kandydaci pracujący w tych obszarach formułują swoje oczekiwania płacowe na poziomie nawet 25% wyższym od obecnego poziomu wynagrodzenia i są w stanie wynegocjować oczekiwane wynagrodzenie.

Zwiększa się również liczba stanowisk specjalistów i menedżerów ds. zakupów w centrach usług wspólnych, gdzie lokowane są poszczególne kategorie zakupowe.

Rynek oczekuje nie tylko wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników, ale również specjalistów i managerów, którzy mogą pochwalić się znajomością języków obcych. Traktując język angielski jako standard, języki takie jak niemiecki, francuski i hiszpański są nie tylko miłe widziane, ale pożądane – ze względu na międzynarodowe kapitały firm.

“Polski przemysł nabierze dynamiki głównie dzięki inwestycjom zagranicznym.”

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

*** Wynagrodzenie dotyczy pracownika z doświadczeniem 3-5 lat

* 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 2016 r.

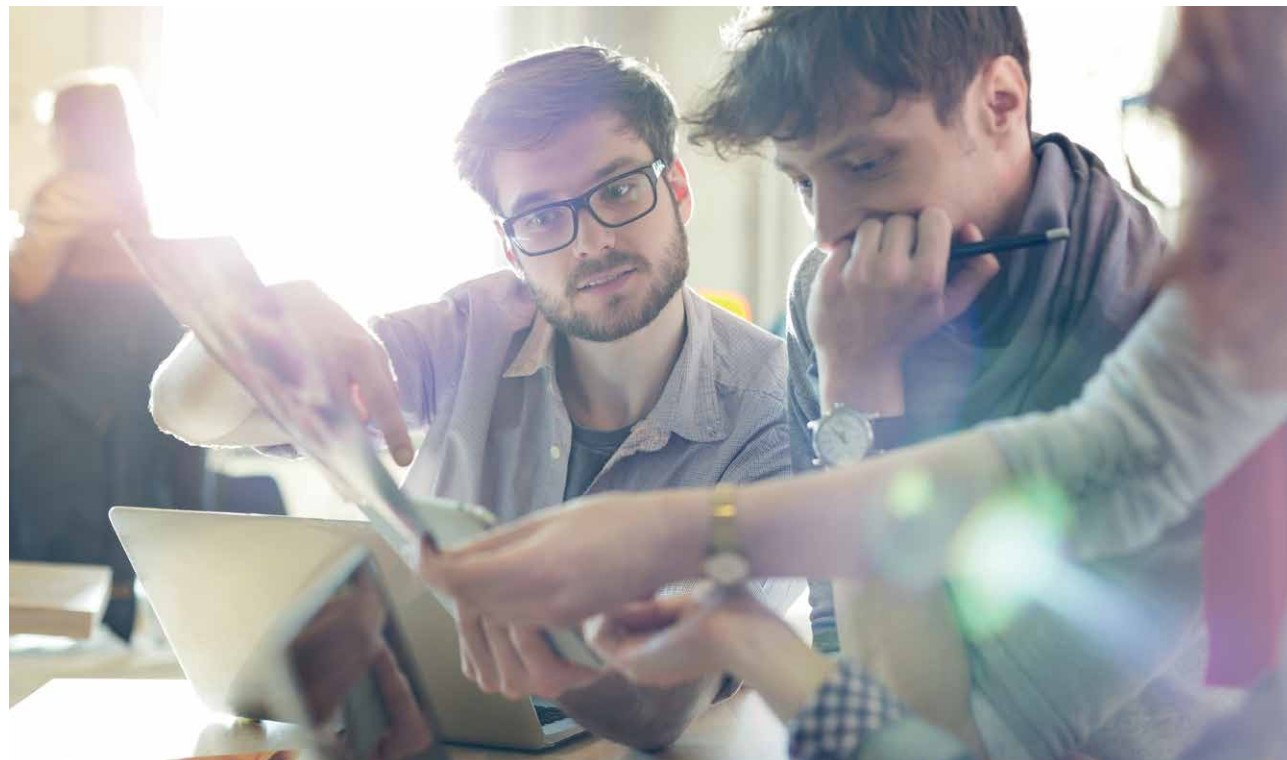


Karolina Szyndler
Business Manager

“ Pod względem atrakcyjności regionów – o czym świadczy odpowiednia infrastruktura, dostęp do pracowników oraz ośrodków edukacyjnych – oprócz Polski południowej czy południowo-zachodniej, na znaczeniu zyskują lokalizacje w centralnej i wschodniej Polsce. Prognozy biznesowe i zapytania inwestorskie coraz częściej dotyczą województw Podkarpackiego, łódzkiego i Lubelskiego. ”



MARKETING I SPRZEDAŻ TRENDY, KTÓRE ZMIENIAJĄ RYNEK



W FMCG MODA NA START-UP

Na rodzimym rynku FMCG mamy do czynienia z trwającą konsolidacją. W kontrofensywie do powstających przedsiębiorstw, rodzą się jednak start-upy, które coraz częściej decydują się na wypełnienie konkretnej niszy na rynku dóbr szybkozbywalnych. Zarządzane są najczęściej przez pasjonatów z pokaźnym doświadczeniem komercyjnym, zdobytym po stronie liderów rynku FMCG.

Najlepszym przykładem spektakularnej konsolidacji jest wykup znaczącej części aktywów firmy Agros-Nova przez wadowicki Maspex. W wyniku transakcji powstała gigantyczna grupa spożywcza o obrotach ponad 4 mld PLN, która z powodzeniem konkuruje na poziomie regionu Europy Środkowo-Wschodniej z czołowymi międzynarodowymi korporacjami. Obok rozwija się coraz więcej nowych firm, których siłą jest innowacyjne podejście, szybkość działania, oraz niebywała dbałość o spełnianie potrzeb konsumenta na najwyższym możliwym poziomie.

Dla osób decydujących się na podjęcie uruchomienia start-upu, kariera w ramach korporacji najczęściej dobiegła końca. Zderzając ze sobą szansę na kolejny awans w korporacyjnej karierze z wizją kierowania własną firmą, coraz częściej decydują się na to drugie. Niesie to za sobą szereg implikacji. Rynek ulega naturalnej dywersyfikacji, asortyment dostępny dla konsumenta poszerza się, czyniąc

pótkę standardowego punktu sprzedaży ciekawszą, precyzyjniej odpowiadającą na potrzeby nowoczesnego klienta. Z drugiej strony, im więcej odważnych decyzji o uruchomieniu start-upu, tym większe straty personalne po stronie dużych korporacji. Przed firmami wyzwanie w postaci kształtowania odpowiedniej polityki personalnej, która pomoże zatrzymać po swojej stronie najlepszych, hojnie obdarzonych pierwiastkiem przedsiębiorczości.

BIZNES CORAZ BARDZIEJ E-B2B

Rok 2017 w branży B2B stoi pod znakiem coraz wyraźniejszego przenikania trendów e-Commerce do sektora. Co za tym idzie, branża staje się bardziej mobilna i wielokanałowa.

Jak wynika z badań, 44% firm B2B sprzedaje wielokanałowo (zarówno offline oraz online). Tylko 4% prowadzi wyłącznie sprzedaż stacjonarną, a już 27% firm ma własny dział e-Commerce.

Klienci biznesowi coraz częściej dokonują zakupów w internecie, w związku z czym kandydaci na stanowiska związane z e-handlem są osobami najbardziej poszukiwanymi na branżowym rynku pracy. Najlepsi mogą liczyć na wynagrodzenie wyższe niż w roku ubiegłym.

Rok 2017 będzie dobrym czasem dla pracowników zajmujących stanowiska „typowe” dla B2B, takie jak Specjalista ds. Sprzedaży, Key Account Manager czy Business Development Manager. Ich wynagrodzenia pozostaną jednak na podobnym poziomie w stosunku do zeszłego roku.

WYNAGRODZENIA MARKETING I SPRZEDAŻ

FMCG

MARKETING	MIN*	MAX*	OPT**
Dyrektor Marketingu	25 000	40 000	30 000
Group Brand Manager/ Category Marketing Manager	14 000	22 000	18 000
Kierownik Marki	10 000	15 000	13 000
PR Manager	10 000	18 000	12 000
Kierownik Produktu	8 000	12 000	10 000

SPRZEDAŻ	MIN*	MAX*	OPT**
General Manager	35 000	50 000	40 000
Dyrektor Sprzedaży	20 000	40 000	32 000
Export Director	15 000	40 000	25 000
Krajowy Kierownik ds. Sprzedaży w Detalu Nowoczesnym	16 000	30 000	22 000
Regionalny Dyrektor Sprzedaży	15 000	25 000	20 000
Group Key Account Manager	15 000	22 000	18 000
Export Manager	10 000	18 000	15 000
Kierownik ds. Kluczowych Klientów	10 000	16 000	13 000
Regionalny Kierownik Sprzedaży	8 000	12 000	10 000

WSPARCIE SPRZEDAŻY	MIN*	MAX*	OPT**
Kierownik Działu Badań	12 000	20 000	16 000
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
Analityk Sprzedaży	8 000	11 000	10 000

SPRZEDAŻ I MARKETING B2B

WSPARCIE SPRZEDAŻY	MIN*	MAX*	OPT**
International Business Development Manager	14 000	22 000	17 000
Business Development Manager	9 000	14 000	10 000
Key Account Manager B2B	6 000	10 000	8 000
Specjalista ds. Marketingu B2B	5 000	9 000	7 000
Specjalista ds. Sprzedaży B2B	4 500	7 500	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 2016 r.



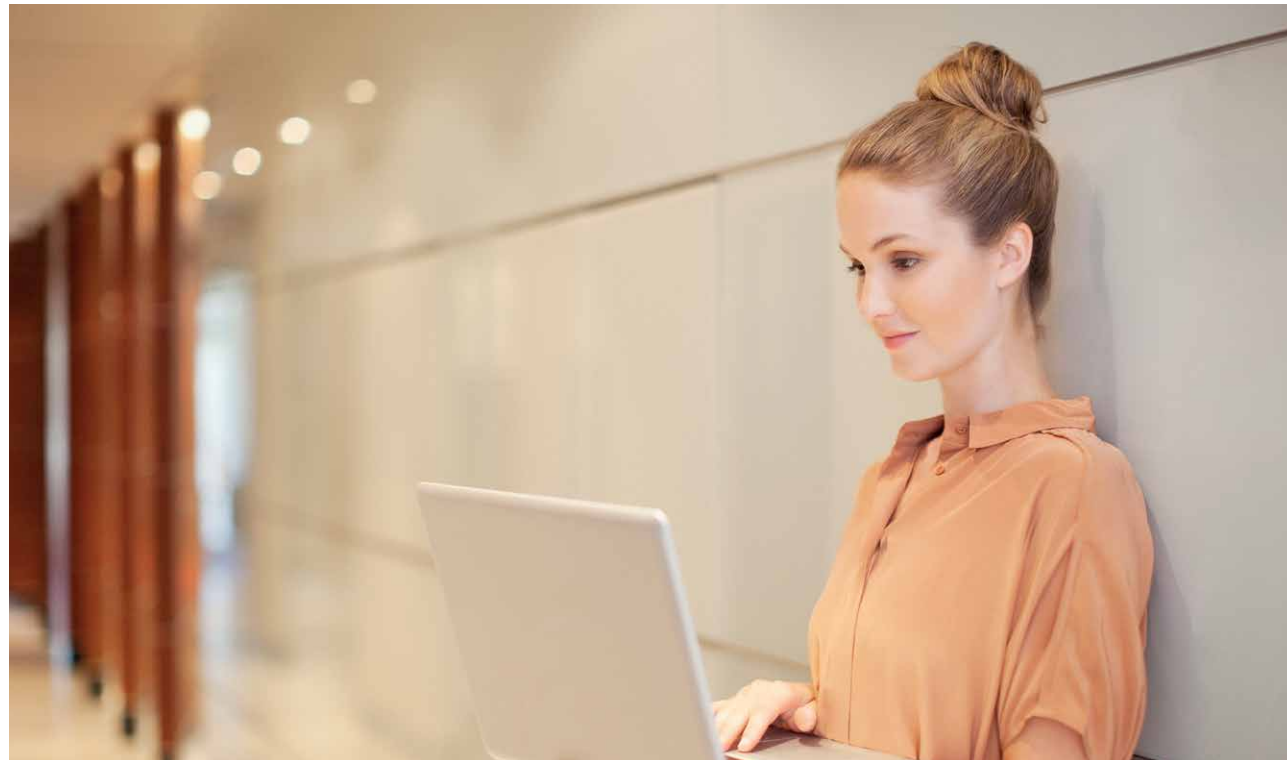
Wioleta Moroz
Consultant

“ Ważnym wyzwaniem, przed którym stają obecnie działy HR firm FMCG, jest mądra polityka zarządzania oczekiwaniami stawianymi przez pokolenie Y. Dynamiczne i jasno określone długoterminowe ścieżki rozwoju mogą stanowić klucz do utrzymania przedstawicieli tego pokolenia w strukturach organizacji. ”



Kamil Fronczak
Consultant

“ Biorąc pod uwagę coraz większą ekspansję inwestorów zagranicznych w Polsce, a także w Europie Środkowo-Wschodniej, oprócz stanowisk tradycyjnie związanych z B2B, coraz bardziej popularna staje się rola International Business Development Managera – osoby odpowiedzialnej za rozwój biznesu na kilku rynkach jednocześnie. Najważniejszymi wymogami, stawianymi kandydatom na takie stanowiska są: doświadczenie, wysoka świadomość biznesowa i zdolność przewidywania reakcji rynkowych. ”



ANALIZY MARKETINGOWE

Rynek rekrutacji w obszarze mediów i reklamy jest bardzo dynamiczny. Rosną potrzeby rekrutacyjne firm, dotyczące szeroko pojętych stanowisk online'owych. Nowych kandydatów poszukują agencje marketingowe, domy mediowe oraz platformy e-Commerce.

Na rynku utrzymuje się trend rozwoju komórek analitycznych, wyspecjalizowanych w zaawansowanych analizach marketingowych. Coraz częściej pojawiają się rekrutacje doświadczonych analityków-ekonometryków, specjalizujących się w obszarze Marketing Mix Modeling. Od tych osób oczekuje się nie tylko doskonałego warsztatu technicznego, ale także rozwiniętych kompetencji komunikacyjnych, umiejętności pracy z klientem, zarządzania projektami oraz bardzo dobrej znajomości języka angielskiego.

Rok 2017 będzie dobrym czasem dla specjalistów w obszarze sprzedaży międzynarodowej i budowania biznesu na rynkach zagranicznych. Będą poszukiwani przez wielu pracodawców z uwagi na ekspansję polskich firm lub polskich oddziałów dużych sieciowych organizacji na rynki zagraniczne. Dominujące kierunki to Europa Zachodnia oraz dalekie rynki azjatyckie. Mniej atrakcyjne stanie się natomiast budowanie polskich biznesów na rynku Europy Wschodniej.

Na wynagrodzenie wyższe niż w ubiegłym roku mogą liczyć siły sprzedaży firm specjalizujących się w mediach online. Na interesujące oferty mogą liczyć również specjaliści w obszarze mediów i reklamy online. Ich wynagrodzenia już teraz utrzymują się w okolicy maksymalnego wynagrodzenia na konkretnych stanowiskach.

Jednocześnie pracodawcy będą wymagać coraz więcej od pracowników zespołów digitalowych – umiejętności technicznych, analitycznych, a także znajomości języków programowania.

“ Rok 2017 będzie dobrym czasem dla specjalistów w obszarze sprzedaży międzynarodowej i budowania biznesu na rynkach zagranicznych. ”

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

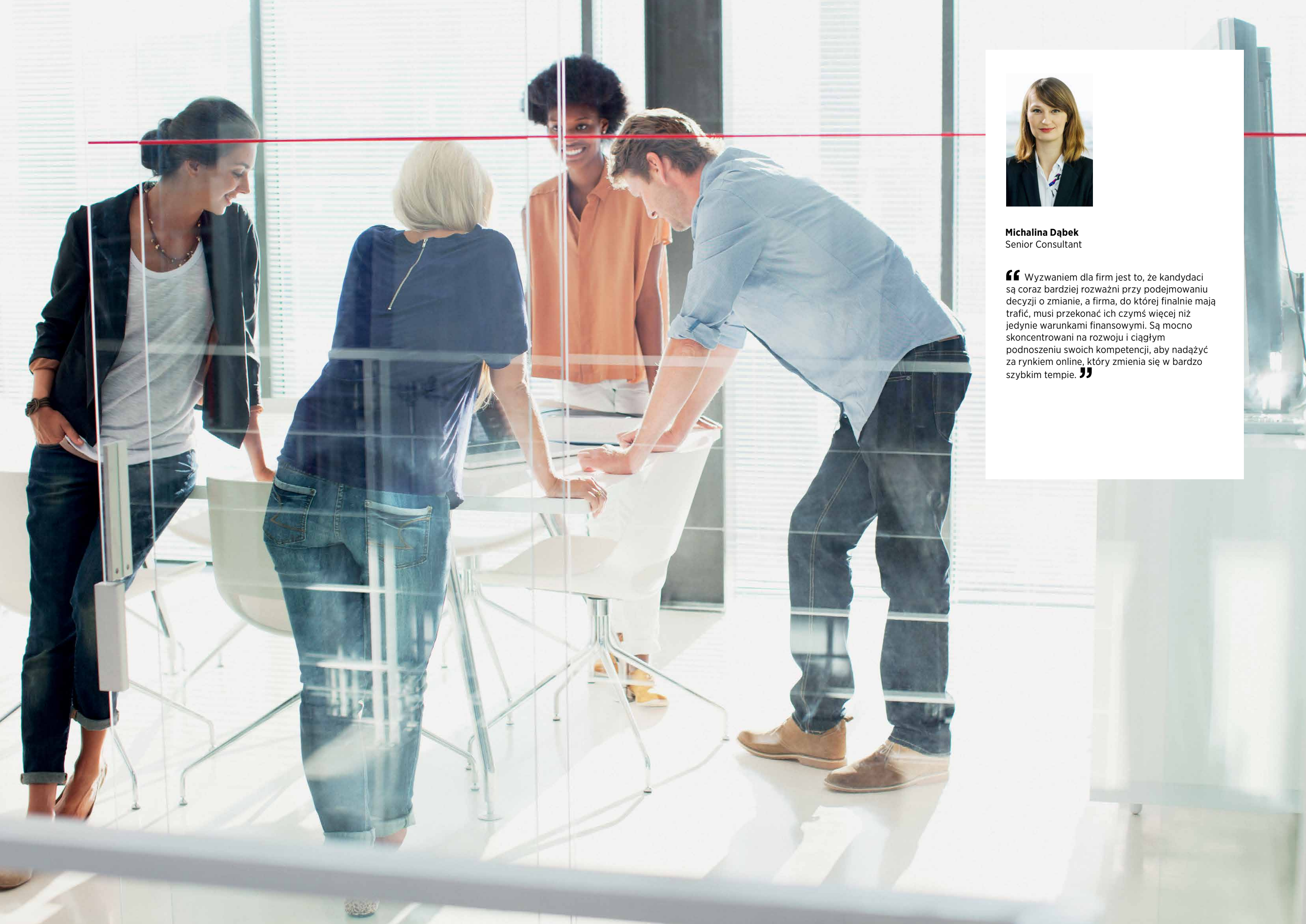
DIGITAL & E-COMMERCE	MIN*	MAX*	OPT**
Manager e-Commerce	10 000	20 000	15 000
E-Key Account Manager	12 000	20 000	15 000
Digital Marketing Manager	12 000	20 000	14 000
CRM Manager	9 000	14 000	12 000
Digital Brand Manager	10 000	15 000	12 000
Analityk CRM	8 500	12 000	10 000
Analityk e-Commerce	8 500	12 000	10 000
Specjalista SEM	5 500	9 000	7 500
Specjalista SEO	5 500	9 000	7 500
Specjalista e-Commerce	5 000	9 000	7 000

*** Wynagrodzenie uzależnione od skali biznesu

* 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 2016 r.



Michalina Dąbek
Senior Consultant

“ Wyzwaniem dla firm jest to, że kandydaci są coraz bardziej rozważni przy podejmowaniu decyzji o zmianie, a firma, do której finalnie mają trafić, musi przekonać ich czymś więcej niż jedynie warunkami finansowymi. Są mocno skoncentrowani na rozwoju i ciągłym podnoszeniu swoich kompetencji, aby nadażyć za rynkiem online, który zmienia się w bardzo szybkim tempie. ”

SPRZEDAŻ I MARKETING W BRANŻY TECHNICZNEJ SPECJALIZACJA I DYWERSYFIKACJA



Firmy stają przed koniecznością wyspecjalizowania swojej sprzedaży, a z drugiej strony dywersyfikacji oferty produktowej. Pociąga to za sobą duże zapotrzebowanie na ekspertów z doświadczeniem sprzedażowym. Trudnością, przed jaką stoją pracodawcy, jest nie tylko znalezienie, ale także zatrzymanie w swoich strukturach ekspertów sprzedażowych, którzy są zasypywani ofertami pracy.

W branży budowlanej bardzo dobrze rozwija się kanał sprzedaży profesjonalnej, dlatego większość firm inwestuje w budowę lub rozwijanie tych działów. Specjaliści posiadający doświadczenie w rozwijaniu relacji z architektami, generalnymi wykonawcami oraz innymi decydentami procesu inwestycyjnego są bardzo pożądanymi na rynku. W roku 2017 na atrakcyjne oferty pracy na pewno będą mogli liczyć Specification Managerowie, a więc osoby współpracujące z biurami architektonicznymi oraz projektowymi.

Drugim kanałem, w którym menedżerowie wysokiego szczebla widzą zdecydowanie największy potencjał dla rozwoju, jest kanał sprzedaży przemysłowej. Firmy, które do tej pory oferowały rozwiązania głównie dla budownictwa, dywersyfikują swój portfel produktowy wprowadzając rozwiązania przemysłowe. Z kolei firmy, które zawsze były ukierunkowane na sprzedaż przemysłową, jeszcze mocniej

specjalizują się tworząc stanowiska silnie eksperckie dedykowane sprzedaży klientom z konkretnego sektora, np. energetyki, chemii, przemysłu papierniczego. Wszystko to sprawia, że kandydaci z dużym doświadczeniem we współpracy z klientami z sektora przemysłowego są bardzo pożądanymi na rynku - zwłaszcza specjaliści, którzy wyspecjalizowali się w jednym z sektorów zdobywając dogłębną, ekspercką wiedzę na jego temat.

Firmy z branży technicznej coraz bardziej zaczynają także dostrzegać konieczność podążania za ogólnym trendem i digitalizacji swojej sprzedaży. Coraz więcej firm decyduje się na inwestycję w tym obszarze i tworzenie nowych działów związanych ze sprzedażą internetową. Wydaje się, że rok 2017 będzie szczególnie obfitym w takie otwarcia, co przełoży się na duże zapotrzebowanie na Specjalistów e-Commerce. Firmy z branży technicznej będą musiały zwrócić się w stronę kandydatów z innych branż, bardziej dojrzałych w e-Commerce, by pozyskać od nich know-how.

Ze względu na silną pozycję kandydata na rynku, najlepsi samodzielni eksperci mogą liczyć na wzrost wynagrodzenia, nawet o 10-15%. Specjaliści posiadający doświadczenie, wiedzę i relacje w specyficznych rynkowych grupach docelowych są niezwykle pożądanymi przez pracodawców.

“ Coraz więcej firm decyduje się na inwestycję w tym obszarze i tworzenie nowych działów związanych ze sprzedażą internetową. ”

WYNAGRODZENIA SPRZEDAŻ I MARKETING W BRANŻY TECHNICZNEJ



Marta Pabiańska
Team Leader

“ W branży budowlanej spodziewany jest wzrost i uruchomienie wielu inwestycji, co pociągnie za sobą zapotrzebowanie na specjalistów w tym obszarze – głównie w działach handlowych i doradztwa technicznego. Najbardziej poszukiwani są eksperci z doświadczeniem w długotrwałej sprzedaży projektowej. Bardzo dynamicznie rozwija się również przemysł, dlatego firmy poszukują specjalistów w obszarze pozyskiwania i obsługi dużych klientów z tej branży. ”

SPRZEDAŻ	MIN*	MAX*	OPT**
Dyrektor Generalny	25 000	40 000	30 000
Dyrektor Sprzedaży	18 000	30 000	25 000
Kierownik Sprzedaży	12 000	18 000	15 000
Kierownik ds. Rozwoju Rynku	10 000	18 000	13 000
Kierownik ds. Kluczowych Klientów	10 000	16 000	13 000
Doradca Obiektowy - Specification Manager	8 000	15 000	11 000
Inżynier Sprzedaży (przemysł)	8 000	15 000	10 000
Regionalny Kierownik Sprzedaży	8 000	12 000	10 000
Inżynier Sprzedaży (branża budowlana)	7 000	10 000	8 000
Doradca Techniczno-Handlowy	5 000	8 000	6 000
Junior Key Account Manager	5 000	6 500	6 000

MARKETING	MIN*	MAX*	OPT**
Dyrektor Marketingu	15 000	20 000	18 000
Kierownik Produktu	10 000	15 000	12 000
Koordinator ds. Komunikacji Marketingowej	8 000	12 000	10 000
Specjalista ds. Marketingu	5 000	8 000	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 2016 r.



Na rynku inżynierów sprzedaży, pracujących dla integratorów IT, wyraźnie rysują się trzy trendy. Pierwszy to zwiększające się zapotrzebowanie na inżynierów odpowiedzialnych za sieci LAN – WAN oraz sieci bezprzewodowe. Drugim jest rosnące zapotrzebowanie na kompetencje w obszarach związanych z szeroko pojętym bezpieczeństwem IT. Trzecim wyraźnym trendem jest natomiast zwiększone zapotrzebowanie na kandydatów znających produkty chmurowe.

Firmy coraz częściej szukają osób posiadających wiedzę i doświadczenie w zakresie analityki bezpieczeństwa, bezpieczeństwa końcówek mobilnych, zarządzania i monitorowania infrastruktury IT, bezpieczeństwa sieci i styku z internetem oraz ochrony danych (rozwiązania DLP). W roku 2017 pracownicy tych obszarów mogą liczyć na interesujące oferty pracy.

Zróżnicowane portfolio największych dostawców produktów i usług chmurowych oraz niewielka wiedza potencjalnych konsumentów z tego obszaru sprawiają, że potrzebni są inżynierowie z dużą wiedzą produktową. Wyraźnie zwiększyło się również zapotrzebowanie na kandydatów potrafiących sprzedawać usługi i oprogramowanie w stosunku do osób sprzedających samą infrastrukturę.

Na rynku handlowców IT widać także zwiększone zapotrzebowanie w sektorach komercyjnych, takich jak bankowość, ubezpieczenia i produkcja. Jednocześnie na polskim rynku coraz wyraźniej rysuje się zastój w sektorze publicznym.

W stosunku do roku 2016 płace rosną przede wszystkim wśród inżynierów. Jest to wzrost wahający się w przedziale 15%-20% w stosunku do roku ubiegłego.

“ Rośnie zapotrzebowanie na inżynierów, kompetencje związane z bezpieczeństwem IT oraz kandydatów znających rozwiązania chmurowe. ”



Bartosz Maligłówa
IT Sales Specialism Leader

“ Niezmiennie od kilku lat istotne jest doświadczenie i znajomość specyfiki rynku, potrzeb klienta oraz umiejętne dopasowanie planowanych działań do trendów rynkowych. Sprzedaż charakteryzuje się wysoką konkurencyjnością, dlatego też oczekiwania firm wobec nowych pracowników są coraz większe. Zarówno mniejsze, jak i większe organizacje stawiają na kreatywność, szybkość w działaniu, ale także długofalowe myślenie, które pozwoli wyprzedzić konkurencję i tym samym zwiększyć udziały rynkowe. ”

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
Dyrektor Sprzedaży (integrator IT)	18 000	25 000	20 000
Channel Account Manager	15 000	25 000	20 000
Dyrektor Sprzedaży (producent)	18 000	25 000	20 000
Pre Sales (producent)	12 000	18 000	15 000
Business Development Manager	12 000	18 000	15 000
Marketing Manager (producent)	12 000	15 000	13 000
Key Account Manager (integrator IT)	9 000	15 000	12 000
Pre Sales (integrator)	9 000	13 000	12 000
Marketing Manager (integrator IT)	9 000	12 000	10 000
Key Account Manager (dystrybutor)	6 000	9 000	8 000
Junior Key Account Manager	5 000	6 500	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 2016 r.



Największym wyzwaniem dla branży Retail pozostaje silna pozycja kandydata na rynku, co przekłada się na trudność w pozyskaniu odpowiednich pracowników, przede wszystkim na stanowiska Sprzedawców. Z wyzwaniem mierzą się zarówno sieci spożywcze, jak i marki stawiające na wysokie standardy obsługi klienta.

Ciekawym trendem są zmiany na rynku firm sprzedaży detalicznej. Z Polski wycofują się silnie obecne marki, jednocześnie pojawiają się też nowi gracze (np. SuperDry, Equivalenza, Fossil, Kiehl's, powrót Dunkin Donuts, zapowiadane Uterqüe, & Other Stories czy krótko po starcie kończąca działalność luksusowa marka LPP – Tallinder). Nowe międzynarodowe marki są dla kandydatów szczególnie interesującym miejscem pracy.

Rok 2017 nie przyniesie znacznego wzrostu wynagrodzeń w sektorze. Pracodawcy coraz częściej starają się przyciągnąć i zatrzymać pracowników aspektami pozafinansowymi, jak np. wartościami organizacji, elastycznością zatrudnienia, benefitami pozapłacowymi oraz atrakcyjnymi ścieżkami rozwoju. Na znaczeniu zyskują działania z zakresu employer branding.

Na poziomie operacyjnym najbardziej poszukiwanymi przez pracodawców kandydatami są Kierownicy Sklepu z bardzo dobrą znajomością języka angielskiego, reprezentujący wysokie standardy aktywnej obsługi klienta.

W związku z dalszą digitalizacją branży, dużym zainteresowaniem cieszą się również specjaliści z obszaru e-Commerce. Dotyczy to zarówno marek, które dopiero teraz wprowadzają na polski rynek swoje sklepy internetowe, jak i tych, które chętnie inwestują w dalszy rozwój i promocję w internecie.

“ Pracodawcy coraz częściej starają się przyciągnąć i zatrzymać pracowników aspektami pozafinansowymi, jak np. elastycznością zatrudnienia. ”



Dorota Hechner
Retail & Hospitality Specialism Leader

“ Na przestrzeni ostatnich lat, duży wpływ na rozwój sektora sprzedaży detalicznej miały nie tylko technologie i innowacje, ale przede wszystkim konsumenci, którzy się zmieniają – oczekują nowych produktów i usług, a przede wszystkim stają się bardziej wymagający. Przekłada się to na oczekiwania zarządów wobec Kierowników Sklepów, a co za tym idzie – wobec pracowników operacyjnych. Jeszcze bardziej dotkliwym wyzwaniem stają się trudności w pozyskaniu pracowników i wysoka rotacja, spowodowana postrzeganiem pracy w usługach jako tymczasowego źródła dochodów, a nie początku ścieżki kariery zawodowej. ”

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
Dyrektor Sprzedaży/ Operacyjny	20 000	40 000	25 000
Dyrektor Kolekcji/ Zakupów (branża odzieżowa)	15 000	25 000	20 000
Kierownik ds. Sprzedaży Detalicznej	15 000	25 000	18 000
Kierownik Marki/ Produktu	14 000	25 000	18 000
Kierownik ds. Planowana Asortymentu	13 000	20 000	17 000
Dyrektor Marketu (hipermarkety)	9 000	20 000	15 000
Kierownik e-Commerce	10 000	20 000	15 000
Kierownik Marketingu Internetowego	10 000	20 000	14 000
Regionalny Kierownik Sprzedaży	7 000	16 000	12 000
Kierownik Visual Merchandisingu	7 000	14 000	12 000
Kierownik Marketingu i PR	10 000	16 000	12 000
Kierownik ds. CRM	9 000	14 000	12 000
Kierownik ds. Social Media	8 000	12 000	10 000
Analityk e-Commerce	8 500	12 000	10 000
Specjalista ds. Marketingu Internetowego	5 000	10 000	8 000
Specjalista ds. e-Commerce	5 000	9 000	7 000
Kupiec (branża odzieżowa)	5 000	10 000	7 000
Specjalista CRM	5 000	8 000	6 500
Specjalista SEM/ SEO	4 000	8 000	6 000
Projektant Odzieży	4 000	9 000	5 500
Alokator/ Specjalista ds. Planowania Asortymentu	4 000	8 000	5 500
Kierownik Sklepu (branża odzieżowa)	4 000	8 000	5 000
Zastępca Kierownika Sklepu (branża odzieżowa)	2 500	4 500	3 500
Sprzedawca (branża odzieżowa)	2 000	3 500	2 500
Digital Graphic Designer	5 000	8 000	7 000
UX Designer/ Web Designer	6 000	10 000	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 2016 r.



Rok 2016 w branży hotelarskiej upłynął pod znakiem rozwoju i rozbudowy zespołów sprzedażowych. Hotele – zarówno sieciowe, jak i samodzielne – coraz większą wagę przywiązują do inwestowania w Sales Managerów, stawiając też coraz częściej na specjalizacji branżowej swoich sprzedawców. W branży turystycznej możemy mówić o stabilnym rozwoju, z naciskiem na wzrost zainteresowania turystyką krajową.

Rosnąca konkurencja motywuje inwestorów i zarządy firm do zadbania o dotarcie do jak najszerszego grona potencjalnych klientów, przy jednoczesnym zapewnieniu najwyższych standardów obsługi i elastycznego podejścia. Polskie kierunki podróży coraz częściej wybierane są zarówno przez gości indywidualnych, jak i w ramach B2B (incenitives, spotkania biznesowe).

Stanowisko aktywnego Sales Managera pozostaje niezmiennie pożądanym przez firmy w branży hotelarskiej i turystycznej. Szczególnie cenione przez pracodawców są osoby z kilkuletnim doświadczeniem, posiadające własną sieć kontaktów biznesowych, samodzielne, potrafiące efektywnie pozyskiwać nowych klientów.

Osoby z doświadczeniem zdobytym w międzynarodowych sieciach hoteli mogą w 2017 roku liczyć na atrakcyjne oferty.

Rozwój rynku hotelarskiego w polskich miastach jest w dużym stopniu związany ze wzrostem liczby kongresów, konferencji, wystaw i targów, w związku z czym doświadczenie w sprzedaży i kontaktach biznesowych ma dla firm ogromne znaczenie.

“ Rosnąca konkurencja motywuje inwestorów i zarządy firm do zadbania o dotarcie do jak najszerszego grona potencjalnych klientów. ”



Dorota Hechner
Retail & Hospitality Specialism Leader

“ Branża hotelarska z dużym zainteresowaniem przygląda się konsolidacji sieci Marriott International i Starwood Hotels & Resorts Worldwide, a także wkroczeniu do Polski luksusowej sieci Raffles Hotels & Resorts. Na polskiej mapie hotelarskiej jednocześnie pojawiają się nowe hotele samodzielne. Jednym z największych wyzwań stojących przed branżą hotelarską jest dobór wykwalifikowanej kadry. Obiekty zlokalizowane w miejscach turystycznych często borykają się z niewielkim zainteresowaniem i brakiem reakcji na umieszczane ogłoszenia o pracę. Hotelarze w dużych miastach również napotykają na trudności, próbując znaleźć odpowiednich kandydatów. ”

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

TURYSTYKA	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
Kierownik ds. Sprzedaży	6 000	8 000	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 2016 r.

ZAKUPY I LOGISTYKA STRATEGICZNA ROLA W FIRMIE



Funkcje zakupowe od dłuższego czasu intensywnie się rozwijają i pełnią coraz bardziej strategiczną rolę w ramach organizacji. Coraz więcej firm skłania się również do systemowego podejścia w obszarze zakupów, dążąc do usprawnienia i automatyzacji procesów. Rosnącą popularnością cieszą się wdrożenia rozwiązań P2P (procure to pay).

Niektóre firmy wprowadzają globalne funkcje zakupowe w Polsce, dzieląc odpowiedzialność za proces zakupowy pomiędzy odcinkowych specjalistów (np. zarządzanie kontraktami czy wybór dostawców). Podobny trend obserwujemy również w obszarze logistyki - Polska jest atrakcyjnym rynkiem także pod względem alokacji procesów logistycznych w centrach usług wspólnych, gdzie powierza się grupie specjalistów odpowiedzialność za wybrany odcinek łańcucha dostaw na kilku zagranicznych rynkach czy w ramach jednej kategorii.

Ze względu na konieczność poszukiwania optymalizacji procesów i kosztów, firmy z rozbudowaną logistyką wewnętrzną oraz branża TSL coraz częściej implementują rozwiązania Lean czy Kaizen w łańcuchu dostaw, co zwiększa zapotrzebowanie na Specjalistów ds. Optymalizacji Procesów Logistycznych. Widzimy również zwiększone zainteresowanie pracownikami z doświadczeniem w obszarze zakupów. Na rynku pojawiło się kilka firm o ugruntowanej pozycji na świecie, które zdecydowały się

na rozbudowę zespołów globalnych zakupów Indirect w Polsce. Spowodowało to duży ruch w branży i nawet 15-procentowy wzrost wynagrodzeń.

Podobny trend obserwujemy w logistyce - rozwój funkcji logistycznych w centrach usług wspólnych, a także firm dostarczających usługi magazynowania, transportu i spedycji sprawił, że w niektórych obszarach wynagrodzenia wzrosły o 15-20%.

Utrzymuje się duże zapotrzebowanie na osoby z doświadczeniem na stanowiskach zakupowych i znajomością dwóch języków obcych, głównie połączeń: angielski i niemiecki oraz angielski i francuski. Spodziewamy się również dużego zainteresowania kandydatami z doświadczeniem w obszarze zakupów systemowych, czyli P2P.

Intensywny rozwój centrów usług wspólnych pod kątem funkcji zarządzania łańcuchem dostaw spowodował zwiększone zapotrzebowanie na stanowiska typu Planning Specialist czy Customer Service Specialist, dedykowane wybranemu odcinkowi łańcucha dostaw na kilku zagranicznych rynkach czy z odpowiedzialnością za region. Na duże zainteresowanie ze strony pracodawców mogą liczyć zwłaszcza osoby z 1-2-letnim doświadczeniem w logistyce oraz znajomością języków obcych.

WYNAGRODZENIA ZAKUPY I LOGISTYKA

STANOWISKO	MIN*	MAX*	OPT**
Dyrektor Zakupów (zakład produkcyjny)	20 000	35 000	25 000
Dyrektor Logistyki	18 000	30 000	20 000
Menedżer ds. Zakupów Indirect	12 000	25 000	18 000
Kierownik ds. Sprzedaży	10 000	20 000	16 000
Regional Indirect Buyer	10 000	17 000	15 000
Commodity Manager	12 000	18 000	15 000
Menedżer Zakupów (zakład produkcyjny)	10 000	20 000	15 000
Demand Planning Manager	10 000	18 000	14 000
Kierownik Logistyki	10 000	18 000	14 000
Kierownik Centrum Dystrybucyjnego	10 000	16 000	13 000
Customer Service Manager	9 000	16 000	13 000
Kierownik Transportu	8 000	17 000	12 000
Key Account Manager	9 000	16 000	12 000
Strategic Buyer/ Lead Buyer	10 000	15 000	12 000
Kierownik Logistyki Klienta	8 000	15 000	12 000
Indirect Buyer	9 000	15 000	11 000
Demand Planner	7 000	12 000	10 000
Kierownik Magazynu	7 000	14 000	10 000
Kierownik/ Dyrektor Oddziału (firma spedycyjna)	7 000	15 000	10 000
Planning Specialist	6 500	8 000	10 000
Koordinator ds. Optymalizacji Łańcucha Dostaw	7 000	12 000	9 000
Kierownik Spedycji	6 000	12 000	9 000
Specjalista ds. Zakupów	7 000	9 000	8 000
Specjalista ds. Sprzedaży Usług Transportowych	5 000	9 000	7 000
Customer Service Specialist (j. angielski + inny j. obcy)***	5 500	9 000	7 000
Specjalista ds. Logistyki	6 000	9 000	7 000
Kierownik Zmiany (Magazyn)	5 000	10 000	7 000
Spedytor	4 500	8 000	6 500
Customer Service Specialist (j. angielski)	4 500	8 000	6 000

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

* 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 2016 r.



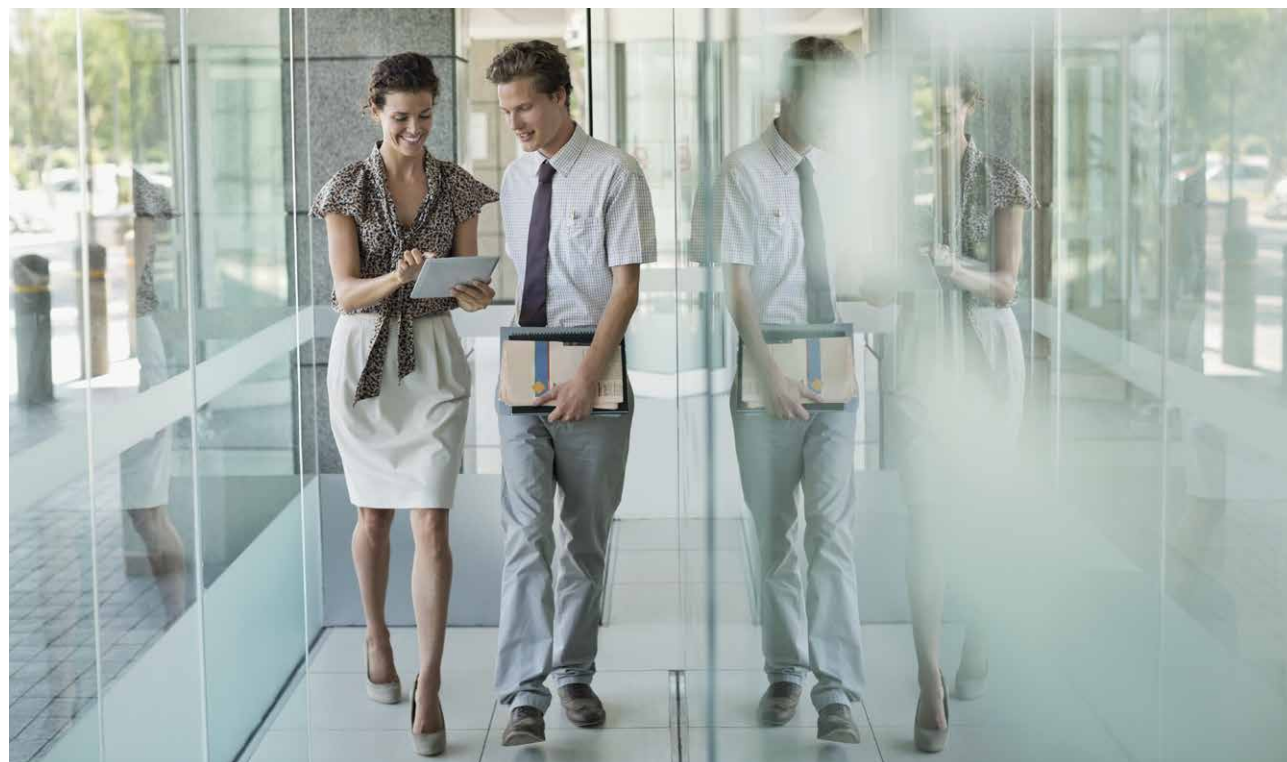
Iwona Sączawa
Logistics & Procurement Specialism Leader

“ Intensywny rozwój funkcji zakupowych oraz rosnące zapotrzebowanie na specjalistów z doświadczeniem w Supply Chain i znajomością języków obcych powodują, że w niektórych obszarach zakupów i logistyki mówimy o rynku kandydata. Sytuacja zmusza firmy do wykorzystywania nowych sposobów na przyciągnięcie i zatrzymanie pracowników. Dla wielu osób jest to na pewno dobry moment na poszukiwanie nowej pracy. Wyzwaniem dla pracodawców jest rosnący brak lojalności wśród pracowników i zwiększona rotacja. W dalszej perspektywie może się to okazać również pułapką dla samych pracowników, którzy zmieniając często pracę mogą w przyszłości spotkać się z rezerwą i ograniczonym zaufaniem ze strony potencjalnego, przyszłego pracodawcy. ”



Paulina Popławska
Consultant

“ Rok 2017 będzie czasem ciągłego rozwoju sektora logistycznego. Nieustannie obserwujemy duże zainteresowanie Polską jako atrakcyjnym rynkiem dla funkcji planistycznych oraz customer service w centrach usług wspólnych. Firmy coraz częściej dedykują poszczególne odcinki łańcucha dostaw wąskim grupom specjalistów i lokują te funkcje właśnie w Polsce. Na zwiększone zainteresowanie pracodawców mogą liczyć głównie absolwenci kierunków technicznych ze znajomością języka angielskiego oraz drugiego języka obcego. Dynamicznie rośnie również rynek dostawców usług logistycznych. Stąd też wiele firm poszukuje skutecznych handlowców, którzy jak najlepiej wykorzystają możliwości rozwoju biznesu. ”



Stanowiska administracyjne – począwszy od stanowisk recepcyjnych po zarządzające – występują praktycznie w każdym sektorze i specjalizacji. W większości firm stanowią niezbędne wsparcie biznesu. Kandydatów nie brakuje, ale wyzwaniem jest znalezienie osób nastawionych na długofalową współpracę oraz zatrzymanie doświadczonych pracowników w organizacji.

Rotacja na stanowiskach administracyjnych jest duża, ponieważ pracownicy tego obszaru często traktują swoje stanowisko jako okres przejściowy na drodze do awansu. Jednocześnie doświadczone osoby, potrafiące pracować z zarządem i będące nieocenionym wsparciem, zmieniają pracę na rzecz mniej wymagających i dynamicznych obszarów oraz stanowisk.

Niezmiennie najbardziej poszukiwani są kandydaci na stanowiska Asystentów Zarządu, Asystentów Wieczornych w kancelariach prawnych oraz Personal Assistants, dedykowanych wsparciu jednemu lub kilku przełożonych. Rosną jednak oczekiwania pracodawców, którzy coraz częściej wymagają od kandydatów znajomości trendów rynkowych oraz wiedzy merytorycznej, ułatwiającej współpracę z poszczególnymi jednostkami biznesowymi. Niezbędna jest znajomość języka angielskiego, pakietu MS Office (Word, Excel, Power Point) oraz zasad profesjonalnej obsługi klienta. Wymagane są również kompetencje miękkie, takie jak otwartość czy asertywność.

Wyzwania stojące przed biznesem oraz oczekiwania firm sprawiają, że procesy rekrutacyjne na stanowiska wsparcia stają się coraz bardziej skomplikowane. O sukcesie nie decyduje samo dopasowanie do organizacji i doświadczenie zawodowe, ale również posiadanie określonych kompetencji.

Wynagrodzenia na stanowiskach administracyjnych utrzymują się na zeszłorocznym poziomie. Na wzrost oscylujący w granicach 5-10% przy poszczególnych stanowiskach wpływa znajomość drugiego języka obcego albo kilkuletnie doświadczenie w branży. Wyższe wynagrodzenia są często związane również z wymogami dotyczącymi dyspozycyjności kandydatów.

“ Wyzwania stojące przed biznesem oraz oczekiwania firm sprawiają, że procesy rekrutacyjne na stanowiska wsparcia stają się coraz bardziej skomplikowane. ”



Marta Tobiasz
Team Manager

“ Praca na stanowisku administracyjnym jest coraz trudniejsza i bardziej wymagająca. Osoby pracujące z zarządem muszą wykazywać się doskonałymi umiejętnościami organizacyjnymi, analitycznymi oraz pracy pod presją czasu. Coraz większa dynamika pracy osób na najwyższych, zarządczych stanowiskach, wpływa również na sposób pracy wspierających ich osób. Dlatego też większy nacisk kładzie się obecnie na dojrzałość kandydatów i doświadczenie we współpracy z różnymi typami osobowości. ”

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

* 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 2016 r.

ZASOBY LUDZKIE PARTNER DLA BIZNESU



Od kilku lat rośnie znaczenie obszaru HR w organizacjach. Optymalizacja kosztowa sprawia, że funkcje kadrowo-płacowe są przekazywane podmiotom zewnętrznym a HR staje się rzeczywistym, strategicznym partnerem dla biznesu. Dzisiejsze zarządzanie zasobami ludzkimi to zapewnienie rozwoju pracownikom i menedżerom, umiejętne zatrzymywanie talentów oraz troska o employer branding i doświadczenia klientów, zespołów oraz kandydatów.

Standardem w firmach stają się stanowiska HR Business Partnerów, którzy odpowiadają za politykę personalną w części biznesu albo określonym regionie. Często takie role obejmują pracownicy z linii biznesowych, którzy posiadają potrzebną wiedzę, a w ramach awansu otrzymują szansę na rozwój w strukturach HR. Kluczowe jest nastawienie biznesowe, umiejętność pracy z powierzonym obszarem oraz patrzenie jednocześnie na cele związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi oraz strategiczne cele biznesu.

W roku 2017 najwięcej ofert pracy dotyczyć będzie stanowisk HR Business Partnerów, Specjalistów ds. Rekrutacji, Wynagrodzeń oraz Employer Brandingu – związanych z kluczowymi obszarami firmy. Na szczególną uwagę zasługują będą stanowiska

związane z wynagrodzeniami, które – mimo umocowania w strukturach HR – wymagać będą kompetencji analitycznych na wysokim poziomie.

W branżach odczuwających skutki rynku kandydata, takich jak IT czy SSC, wzrosło zapotrzebowanie na osoby zajmujące się pozyskiwaniem talentów. W związku z tym specjaliści ds. rekrutacji mogą liczyć na atrakcyjne oferty pracy z tych sektorów.

Wynagrodzenia na stanowiskach związanych z zasobami ludzkimi utrzymują się na podobnym poziomie w stosunku do roku 2016. Na nieco wyższe wynagrodzenie mogą liczyć osoby z kilkuletnim doświadczeniem zdobytym w dużych, międzynarodowych organizacjach o wysokich standardach pracy.

“ Dzisiejsze zarządzanie zasobami ludzkimi to zapewnienie rozwoju pracownikom i menedżerom, umiejętne zatrzymywanie talentów oraz troska o employer branding. ”

WYNAGRODZENIA ZASOBY LUDZKIE



Marta Tobiasz
Team Manager

“ Od kilku lat obserwujemy zmianę w roli zespołów HR. Dzisiaj to eksperci w często wąskich dziedzinach. Obok osób zajmujących się polityką płacową, rekrutacją, wsparciem biznesu czy wynagrodzeniami, coraz częściej w firmach pojawiają się specjaliści od employer branding oraz analitycy. Dzisiejszy HR musi doskonale rozumieć biznes i być otwarty na jego potrzeby. Coraz częściej również pracodawcy poszukują osób, które posiadają wiedzę ekonomiczną, rozumieją wskaźniki biznesowe i podejmują inicjatywę w kierunku optymalizacji. ”

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
Kierownik ds. Szkoleń i Rozwoju	8 000	15 000	10 000
Kierownik ds. Benefitów i Wynagrodzeń	8 000	15 000	10 000
Kierownik ds. Kadr i Płac	9 000	15 000	10 000
Konsultant ds. HR	7 000	10 000	8 500
Trener Wewnętrzny	7 000	8 500	8 000
Specjalista ds. Zasobów Ludzkich	5 000	8 500	7 500
Specjalista ds. Szkoleń	5 000	8 500	7 500
Specjalista ds. Benefitów i Wynagrodzeń	5 000	8 500	7 500
Specjalista ds. Kadr i Płac	5 000	8 500	7 000
Specjalista ds. Rekrutacji	5 000	8 000	6 500
Specjalista ds. Wizerunku Pracodawcy	5 000	8 000	6 500
Młodszy Specjalista ds. Zasobów Ludzkich	4 000	5 000	4 500
Asystent ds. Zasobów Ludzkich	3 000	4 000	3 500

* 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 2016 r.



Digitalizacja oraz Security – przed nami dobry rok dla ekspertów tych obszarów. Security sukcesywnie umacnia swoją pozycję w świadomości biznesowej firm i zarządzających. Digitalizacja 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.

Rozwój wewnętrznych działów zajmujących się bezpieczeństwem do niedawna dotyczył przede wszystkim instytucji finansowych i firm telekomunikacyjnych. Obecnie dołączają do nich kolejne organizacje z innych branż. Presja płacowa zwiększa się, ponieważ zapotrzebowanie na pracowników rośnie szybciej niż liczba dostępnych kandydatów.

Od wielu miesięcy w sektorze IT utrzymuje się rynek kandydata. W roku 2017 kandydaci mogą spodziewać się atrakcyjnych ofert w obszarze Java, .NET oraz Security, ale również ożywienia wokół Digital, Big Data, technologii mobilnych i szeroko rozumianego e-Commerce. Najlepsi mogą liczyć na wyższe o 5-10% wynagrodzenia względem minionego roku.

W Polsce powstają działy Security oraz centra developmentowe i utrzymaniowe dużych, międzynarodowych firm – głównie z Wielkiej Brytanii, Szwajcarii oraz Niemiec. Nowi inwestorzy pojawiają się w roku 2017 w Krakowie, Wrocławiu, Poznaniu i Łodzi, ale również w Szczecinie i Opolu. O miano czarnego konia w wyścigu po inwestycje firm zagranicznych zmagają się także Lublin, Białystok i Kielce. Z kolei Warszawa, Trójmiasto i Katowice to aglomeracje, które będą musiały najczęściej rywalizować o nowe projekty między sobą.

“ Digitalizacja obejmuje kolejno wszystkie branże i staje się koniecznością dla firm, które chcą umocnić swoją pozycję albo zbudować przewagę konkurencyjną na rynku. ”

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

* 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 2016 r.



Lukasz Grzeszczyk
IT Practice Head

“ Od wielu miesięcy w sektorze IT utrzymuje się rynek kandydata, co wpływa na sukcesywny wzrost wynagrodzeń w całej branży. Najbardziej poszukiwani kandydaci to programiści wszystkich specjalizacji, jednak niezmiennie największym zainteresowaniem cieszą się specjaliści Java. W Warszawie rywalizacja o takich kandydatów jest bardzo duża. W ogromnej mierze wpływa na to szerokie zastosowanie tego języka programowania w większości branż. ”

NA OKREŚLONY CZAS

W raportach płacowych prezentujemy dane przygotowane w oparciu o realne oczekiwania kandydatów oraz otrzymywane przez nich wynagrodzenia. Dotyczą one głównie pracowników zatrudnianych bezpośrednio przez naszych Klientów. Część firm korzysta również z innych możliwości – w tym zatrudnienia pracowników przez Hays i delegowania ich na określony czas do pracy u Klienta. Przez „zatrudnienie zewnętrzne” rozumiemy pracę tymczasową, outsourcing personalny czy też projekty interimowe na zasadach współpracy z kandydatem prowadzącym jednoosobową działalność.

Firmy korzystające z zatrudnienia zewnętrznego pytają nas często o oddzielny raport płacowy, dotyczący specyfiki pracy czasowej. Nie przygotowujemy takiego raportu, ponieważ pracownicy delegowani do współpracy, nie są traktowani inaczej niż osoby zatrudniane bezpośrednio przez naszych Klientów. Pomimo iż media co jakiś czas donoszą o gorszym traktowaniu pracowników tymczasowych, z doświadczeń Hays Response, zdobywanych w ramach współpracy z Klientami przy rekrutacji wykwalifikowanych pracowników (specjalistów i menedżerów) wynika, że nie mamy do czynienia z takim trendem na rynku.

RYNEK KANDYDATA

Kwestię równości w traktowaniu (w tym w wynagradzaniu) pracowników tymczasowych reguluje przede wszystkim Ustawa o Zatrudnianiu Pracowników Tymczasowych (z 2003 r. z późniejszymi zmianami). Co ciekawe, obowiązująca Ustawa zawierała klauzule o równości wynagradzania

pracowników agencyjnych wcześniej niż stosowna dyrektywa Unii Europejskiej.

Rynek kandydata, z którym mamy obecnie do czynienia, nie pozwala na oferowanie gorszych warunków pracownikom czasowym. Firmom niezwykle trudno jest pozyskać osoby chętne do pracy w projektach czasowych (np. w obszarze finansów, administracji czy szeroko pojętego zarządzania produkcją), natomiast kandydaci zwykle mogą wybierać z kilku ofert. Eksperti Hays Response, zajmujący się na co dzień rekrutacją wykwalifikowanych pracowników dla Klientów zgodnie podkreślają, że w tej grupie kandydatów oczekiwania finansowe rosną systematycznie od kilku lat.

INTERIM MENEDŻER

Osobną grupę stanowią menedżerowie, którzy decydują się na prace projektowe – tzw. interim menedżerowie. Są to osoby, które co do zasady nie chcą wiązać się z żadną organizacją na stałe. Wybierają sposób pracy związanej z projektem, który przykładowo może trwać kilkanaście miesięcy i dotyczyć przeprowadzenia restrukturyzacji w firmie. W tym przypadku kandydaci oczekują za swoją pracę – a bardziej za świadczone usługi – nawet wyższego wynagrodzenia niż etatowy pracownik na podobnym stanowisku, zatrudniony na stałe. Jest to całkowicie zrozumiałe, gdyż interim menedżer nie ma pewności, że po jednym zleceniu płynnie przejdzie na kolejne. Ponieważ są to najczęściej doświadczeni eksperci, Klienci są skłonni płacić wyższe stawki za ich ekspertyzę.



Marek Wróbel
Dyrektor dywizji Hays Response

“ Wymagający rynek kandydata rządzi się swoimi prawami. Składając ofertę pracy czasowej wykwalifikowanemu pracownikowi – na czas określony, zastępstwo albo projekt – musimy mieć pewność, że wynagrodzenie i pakiet benefitów pozapłacowych są co najmniej takie same, jak dla osób pracujących w firmie bezpośrednio na czas nieokreślony. ”



EDUKACJA PRZEZ CAŁE ŻYCIE

– Znajomych spotykam w weekendy, podczas przerw w zajęciach albo na siłowni. Nie znam już chyba nikogo z mojego pokolenia, kto nie kończyłby jakichś studiów podyplomowych i nie biegł – tak opisał pokolenie obecnych 30-40-latków Paweł, uczestnik studiów doktoranckich w Akademii Leona Koźmińskiego. Pytany o rozrywkę i czas wolny żartuje, że to jest właśnie czas wolny.

Zainteresowanie edukacją podyplomową i studiami MBA jest duże wszędzie na świecie. Systemy edukacyjne Stanów Zjednoczonych, Europy, ale coraz częściej też Chin tworzą całe ekosystemy kształcenia menedżerów, a ich programy międzynarodowe utrzymują wysokie miejsca w rankingach „Financial Times”. Polska nadrabia zaległości w kształceniu specjalistów, dlatego niemal każdy, kto ma za sobą kilka lat pracy zawodowej, wraca na studia, by uzupełnić posiadane kwalifikacje lub dostosować „starą” akademicką wiedzę wyniesioną ze studiów do wymogów współczesnej gospodarki.

Howard Gardner, amerykański psycholog związany z Uniwersytetem Harvarda, specjalista psychologii uczenia się, opisał 5 najważniejszych kierunków nadchodzących zmian w dziedzinie edukacji dorosłych, które pokazują, jaki rodzaj wiedzy i kompetencji jest coraz bardziej potrzebny na rynku pracy. Są to: umiejętności analityczne podbudowane statystyczną analizą ilościową (m.in. na potrzeby technik związanych z „Big Data”), interdyscyplinarność (w odróżnieniu od obecnego szufladkowania wiedzy), umiejętności syntezy i rozwiązywania praktycznych problemów (takich jak np. zarządzanie łańcuchami dostaw, optymalizacja podatkowa), kreatywność, pokora (jako druga strona umiejętności

przywódczych, równoważąca niepohamowane niczym „wodzostwo”) i etyka biznesu.

Sylwia Hałas-Dej, dyrektor do spraw programów edukacyjnych i rozwoju w Akademii Leona Koźmińskiego (ALK), zgadza się z diagnozą prof. Gardnera.

– Dokładnie w takim kierunku ewoluują nasze studia MBA – mówi. Jej zdaniem, format MBA najlepiej kształtuje cechy oczekiwane przez pracodawców wobec osób zajmujących kierownicze stanowiska. Po MBA można być zarówno bardzo sprawnym analitykiem, jak i liderem zespołu korzystającym w większym zakresie z umiejętności miękkich, o które nieustannie wzbogacany jest program kształcenia. Pewnie dlatego studia MBA, zapoczątkowane sto lat temu w USA, przeżywają prawdziwy renesans i są wykładane w ponad 10 tysiącach instytucji edukacyjnych na świecie. W ALK, której program Executive MBA jako jedyny z Polski trafił do światowej czołówki i znalazł się w rankingu „FT”, co roku ten rodzaj edukacji podejmuje 200 osób.

Koncentrując się na wąskich specjalizacjach studia podyplomowe to już stały element rozwoju i edukacji przez całe życie. Pojawiające się nowe, atrakcyjne zawody, branże, których jeszcze nie tak dawno nie było, obudowują się wiedzą i pakietami specyficznych kwalifikacji. Dawniej można było się tego nauczyć w pracy, od mistrzów, którzy wprowadzali do zawodu młodszych stażem kolegów i koleżanki. Współczesne instytucje nie mają takich mechanizmów przekazywania wiedzy, bo zbyt szybko się ona zmienia. Dlatego wchodzenie do zawodu aktuarusza, kreatora marek modowych czy doradcy podatkowego odbywa się za pośrednictwem kształcenia podyplomowego.

Wśród studiów podyplomowych związanych z biznesem pojawiają się co roku nowości, które od razu cieszą się większym zainteresowaniem. Do najmłodszych kierunków należą, m.in.: transformacja agile, technologie mobilne w biznesie, mentoring, menedżer innowacji, zarządzanie w sporcie, zarządzanie

łańcuchem dostaw, zarządzanie innowacyjne w architekturze, zarządzanie bezpieczeństwem w transporcie lądowym. Stały poziom zainteresowania notują kierunki związane z finansami, np. samodzielny księgowy, rachunkowość korporacyjna, oraz z prawnymi aspektami życia gospodarczego, zwłaszcza z prawem własności intelektualnej i prawem pracy.

– Decydujący wpływ na wybór programu kształcenia podyplomowego ma obrana już lub planowana ścieżka zawodowej kariery – uważa Sylwia Hałas-Dej. – Kandydaci na studia zazwyczaj sami określają, co chcą dalej robić zawodowo i czego w związku z tym chcą się nauczyć. Jeśli mają z tym problem, pomagamy im zdiagnozować posiadane talenty i przygotować indywidualny program rozwojowy. Wybór studiów podyplomowych jest dziś bardzo szeroki. U nas istnieje ponad 80 kierunków. Podobnie jest na innych uczelniach – politechniki mają swoje specjalistyczne propozycje, uczelnie rolnicze swoje. Studenci preferują programy, w których wykładowcami obok naukowców są praktycy najbardziej cenieni za rzeczywiste osiągnięcia, autorytety w swojej dyscyplinie, oraz te studia, których absolwenci szybko awansowali, dobrze zarabiają, zajmują eksponowane stanowiska.



AKADEMIA
LEONA KOŹMIŃSKIEGO

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