

**RYNEK PRACY
- NIEDOBÓR
KOMPETENCJI,
WYZWANIA
I RÓWNOWAGA**

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

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

SPIS TREŚCI

O NAS	3	BUDOWNICTWO	68
WSTĘP	4	ENERGETYKA	72
LUKA KOMPETENCJI, WYZWANIA I OPTYMIZM	6	NIERUCHOMOŚCI	76
WYZWANIA NA RYNKU PRACY	8	PRODUKCJA I INŻYNIERIA	80
TRENDY NA RYNKU PRACY		TRUDNA REKRUTACJA PRACOWNIKÓW TECHNICZNYCH	84
UTRZYMAĆ ZATRUDNIENIE	10	MARKETING I SPRZEDAŻ	
WYZWANIA REKRUTACJI	12	FMCG, B2B	86
OPTYMIZM PRACOWNIKÓW	14	E-COMMERCE	90
LUKA KOMPETENCYJNA	18	SPRZEDAŻ I MARKETING W BRANŻY TECHNICZNEJ	
ZATRZYMAĆ NAJCENNIJSZYCH	22	MOTORYZACJA	94
STRATEGIE WYNAGRODZEŃ	23	BRANŻA BUDOWLANA	96
SATYSFAKCJA Z WYNAGRODZENIA	24	PRZEMYSŁ, POLIGRAFIA I OPAKOWANIA	98
CENNE BENEFITY	26	RETAIL	102
PRACA ZDALNA I ELASTYCZNA	30	HOTELE, RESTAURACJE I TURYSTYKA	106
ZDROWA RÓWNOWAGA	34	ZAKUPY I ZARZĄDZANIE KATEGORIĄ	110
UCZESTNICZY BADANIA – PRACODAWCY	36	LOGISTYKA	114
UCZESTNICZY BADANIA – PRACOWNICY	37	ADMINISTRACJA	118
WYZWANIA REGIONÓW	38	ZASOBY LUDZKIE	122
JAK PRZYGOTOWAĆ BENCHMARK WYNAGRODZEŃ?	42	IT I TELEKOMUNIKACJA	126
BANKOWOŚĆ I UBEZPIECZENIA	44	NOWY WYMIAR ZARZĄDZANIA	130
INSTYTUCJE FINANSOWE	48	NA OKREŚLONY CZAS - ZATRUDNIENIE ZEWNĘTRZNE	132
FINANSE I KSIĘGOWOŚĆ	52	ZAPRASZAMY DO KONTAKTU	134
PRAWO I PODATKI	56		
FARMACJA, BADANIA KLINICZNE I APTEKI	60		
SPRZĘT MEDYCZNY	64		

O NAS

Hays Poland jest firmą doradztwa personalnego, należąca do międzynarodowej grupy Hays plc, i największą na świecie organizacją zajmującą się rekrutacją specjalistyczną. Działając na rynku rekrutacyjnym od ponad 50 lat, Hays posiada 265 biur w 33 krajach. Łącznie pracuje w nich niemal 11 500 ekspertów.

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

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

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

20

obszarów specjalizacji

Bankowość	Marketing i sprzedaż
Ubezpieczenia	Retail
Instytucje finansowe	Hotele, restauracje i turystyka
Finanse i księgowość	Zakupy i zarządzanie kategorią
Prawo i podatki	Logistyka
Farmacja i badania kliniczne	Administracja
Sprzęt medyczny	Zasoby ludzkie
Budownictwo	IT i telekomunikacja
Energetyka	Centra usług dla biznesu*
Nieruchomości	
Produkcja i inżynieria	

*omówione w osobnym raporcie

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

hays.pl

WSTĘP

KOMPETENCJE, WYZWANIA I RÓWNOWAGA

Sytuacja na polskim rynku pracy pozostaje skomplikowana. Rośnie zapotrzebowanie na pracowników posiadających odpowiednie kompetencje, a stopa bezrobocia utrzymuje się na rekordowo niskim poziomie. Pracodawcy konkurują więc o nowych pracowników i mierzą się z wyzwaniem zmniejszenia luki kompetencyjnej.

Większość firm pytana o perspektywę roku 2020 zakłada – podobnie jak w latach ubiegłych – dużą aktywność w obszarach związanych z zasobami ludzkimi. Większość pracodawców planuje zatrudnić nowych pracowników, choć liczba rekrutacji będzie mniejsza niż w roku ubiegłym. Plany rekrutacyjne w dużej mierze dotyczą bowiem znalezienia zastępstwa dla pracowników, którzy zdecydowali się odejść.

Niestety obok planów zatrudnienia pracowników, rosną wyzwania w rekrutacji. Trudności spodziewa się ponad 80 proc. firm. Głównym winowajcą jest niedobór odpowiednich kandydatów na rynku oraz wygórowane oczekiwania finansowe, komunikowane nawet przez osoby stawiające pierwsze kroki w karierze. Pracodawcy zwracają też uwagę na rosnącą konkurencję o pracowników.

Rok 2020 będzie czasem, kiedy kadra zarządzająca i działy HR będą musiały odpowiedzieć na trendy i opracować strategię zatrudnienia, która umożliwi sprostanie oczekiwaniom kandydatów. Ograniczone możliwości konkurencyjnej oferty finansowej oznaczają konieczność zaproponowania nie tyle coraz atrakcyjniejszego wynagrodzenia, co interesującej ścieżki kariery oraz pakietu odpowiednich świadczeń pozapłacowych.

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

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

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

Zapraszam do lektury.

Marc Burrage
Dyrektor Zarządzający Hays Poland



LUKA KOMPETENCJI, WYZWANIA I OPTYMIZM

METODYKA BADANIA

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

Raport został opracowany na podstawie danych uzyskanych w ramach procesów rekrutacyjnych, przeprowadzonych przez Hays Poland w 2019 r. Uzupełniliśmy je wnioskami i komentarzami ekspertów oraz wynikami badania na temat rynku pracy, które zostało przeprowadzone pod koniec 2019 r. W raporcie uwzględniliśmy perspektywę firm – **ponad 5 700 organizacji działających w Polsce** – oraz perspektywę pracowników i kandydatów – **ponad 10 000 osób**.

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



WYZWANIA NA RYNKU PRACY

PRODUKTYWNOŚĆ, INWESTYCJE I INNOWACJE

Utrzymanie dynamicznego tempa rozwoju polskiej gospodarki w długiej perspektywie będzie coraz trudniejsze m.in. ze względu na prognozowane spowolnienie gospodarcze na świecie. Wciąż jednak potencjał jest bardzo duży. Warunkiem jest zwiększanie produktywności, inwestycji, wydatków na innowacje, a także usprawnienie rynku pracy oraz zapewnienie firmom sprzyjających warunków do prowadzenia działalności.

Większość firm pytana o perspektywę roku 2020 zakłada – podobnie jak w latach ubiegłych – dużą aktywność w obszarach związanych z zasobami ludzkimi. Zdecydowana większość pracodawców planuje zatrudnić nowych pracowników, choć liczba rekrutacji będzie mniejsza niż w roku ubiegłym. Plany rekrutacyjne w dużej mierze związane są z rotacją i koniecznością znalezienia zastępstwa dla pracowników, którzy zdecydują się odejść. Firmy będą głównie stawiać na zatrudnienie pracowników etatowych, choć nie zamykają się na inne, nowoczesne formy zatrudnienia – m.in. pracę tymczasową, outsourcing usług lub personalny, projekty interimowe czy współpracę B2B.

WYZWANIA REKRUTACJI

Obok planów utrzymania bądź zwiększenia poziomu zatrudnienia, rosną wyzwania w rekrutacji. Trudności spodziewa się mniejszy odsetek pracodawców niż w roku ubiegłym, ale nadal jest to ponad 80 proc. firm. Głównym winowajcą jest niedobór odpowiednich kandydatów na rynku oraz wygórowane oczekiwania finansowe, dyktowane nawet przez osoby stawiające swoje pierwsze kroki w karierze. Pracodawcy zwracają też uwagę na rosnącą konkurencję o pracowników – niezależnie od branży. Wszystko dlatego, że coraz więcej firm u kandydatów poszukuje potencjału i określonych kompetencji miękkich, na drugim miejscu stawiając wiedzę branżową czy produktową.

Wyzwanie stojące przed pracodawcami jest tym większe, że obecnie mniej niż połowa firm ma pewność, że posiada zasoby kompetencyjne konieczne do realizacji celów biznesowych i budowania przewagi konkurencyjnej. W większości firm potrzeby kompetencyjne spełnione są tylko częściowo. Jednocześnie kompetencje, których firmy poszukują, są tożsame z tymi, które na dzisiejszym rynku pracy są najtrudniejsze do pozyskania.

DOBRE ROZWIĄZANIA

Kluczowe aktywności podejmowane przez firmy dotyczyć będą szeroko pojętego pozyskiwania pracowników. Pracodawcy już teraz stawiają na wzmacnianie swojej marki oraz działania wspierające wizerunek. Coraz więcej firm zwiększa też budżety szkoleniowe i decyduje się na transfery pracowników do działów zmagających się z niedoborem kompetencji.

Jednocześnie pracodawcy coraz bardziej usztywniają się w kontekście wynagrodzeń i są mniej skłonni do odpowiadania na presję płacową wywieraną przez kandydatów, a tym samym do konkurencji o pracowników ofertą finansową. Choć firmy mają świadomość, że poziom wynagrodzenia stanowi główny powód zmiany pracy dla niemal wszystkich kandydatów, to stabilizują płace i starają się docierać do osób, które od miejsca pracy oczekują czegoś więcej.

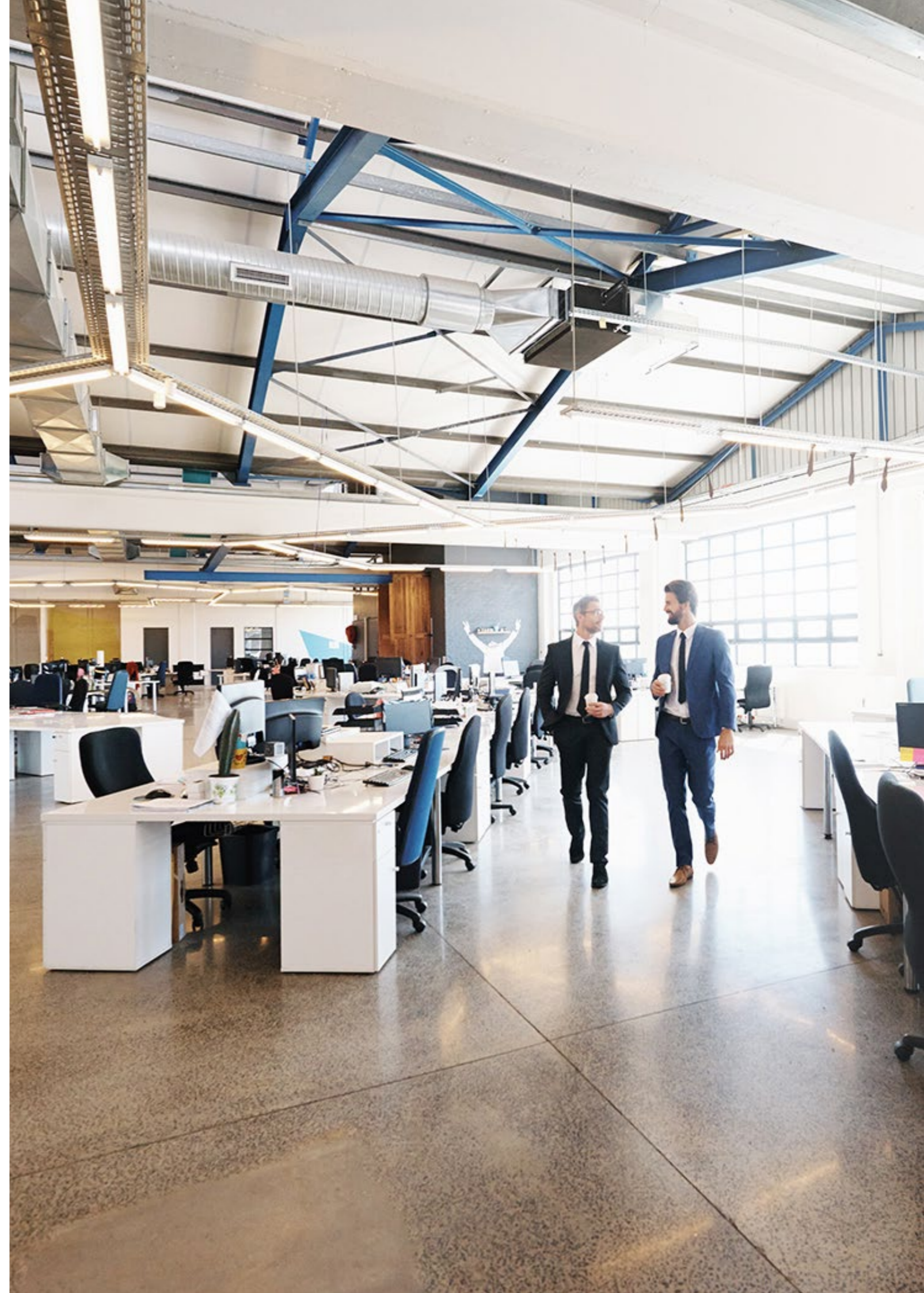
Obok wyzwań związanych z poszukiwaniem talentów i rekrutacją nowych pracowników, firmy zwiększają swoje wysiłki również w celu zatrzymania obecnych – zwłaszcza najlepszych – pracowników. Jednym z rozwiązań, po które sięgają jest kontroferta składana pracownikom rozważającym zmianę pracy. Najczęściej zapewnia ona wyższe wynagrodzenie lub poprawę określonych warunków współpracy, m.in. gwarantuje dodatkowe benefity, awans, zmianę stanowiska, inny zakres obowiązków lub możliwość uczestnictwa w innowacyjnych projektach.

RYNEK RÓWNOWAGI

Najniższa w historii stopa bezrobocia sprawiła, że niedobór pracowników stał się wyjątkowo istotną kwestią. Pracodawcy muszą nieustannie monitorować sytuację na rynku i dostosowywać rozwiązania do zmieniających się warunków. Muszą odpowiadać nie tylko na niedobór wykwalifikowanych specjalistów i rotację, ale również na trendy demograficzne, automatyzację i nowe potrzeby pracowników.

Zdaniem ekonomistów powinniśmy wykorzystać stabilną sytuację światowej gospodarki i zwiększyć inwestycje w technologie i infrastrukturę, co pozytywnie wpłynie na wzrost produktywności. Ważne są długofalowe trendy, ponieważ to właśnie one mogą mieć największy wpływ na sytuację firm, decydentów, jak i pracowników. Wiele gospodarek – w tym Polska – jest w krytycznym punkcie, kiedy to brak rozwiązań problemu niedopasowania kompetencji pracowników do wymagań rynku pracy prowadzi do poważnych konsekwencji.

Niezwykle ważne w obecnej sytuacji biznesowej jest uzyskanie pewności, że pracownicy są przygotowani na rozwój technologiczny i gotowi do ciągłego rozwoju. Programy szkoleniowe i edukacyjne to kluczowy element strategii, która umożliwi firmom dotrzymać kroku dynamicznym zmianom otoczenia. Pomocna jest również kultura organizacyjna promująca różnorodność we wszystkich jej formach.



TRENDY NA RYNKU PRACY UTRZYMAĆ ZATRUDNIENIE

Większość firm pytana o perspektywę roku 2020 zakłada – podobnie jak w latach ubiegłych – dużą aktywność w obszarach związanych z zasobami ludzkimi. 84 proc. pracodawców planuje zatrudnić nowych pracowników, choć liczba rekrutacji będzie mniejsza niż w roku ubiegłym. Plany rekrutacyjne w dużej mierze dotyczą znalezienia zastępstwa dla pracowników, którzy decydują się odejść.

Podobnie jak w roku ubiegłym, również na nadchodzące miesiące pracodawcy przewidują największe zapotrzebowanie na specjalistów IT, sprzedaży, produkcji, finansów oraz inżynierii. Ponadto wskazują, że szczególnie potrzebne będą osoby związane z inżynierią, logistyką oraz obsługą klienta.

Firmy będą koncentrować swoje działania na rekrutacji pracowników etatowych, co jednak nie jest równoznaczne

z brakiem zainteresowania innymi, nowoczesnymi formami zatrudnienia – pracą tymczasową, B2B, outsourcingiem i projektami interimowymi.

Przykładem mogą być pracownicy tymczasowi w obszarze inżynierii, którzy wspierają biznes przy wprowadzaniu nowych linii produkcyjnych lub optymalizacji obecnych. Coraz większy odsetek firm chce również współpracować z kontraktorami oraz specjalistami, którzy dołączają do organizacji na określony czas, niezbędny do realizacji konkretnych zadań. Pracodawcy doceniają takie formy zatrudnienia, ponieważ pozwalają im skutecznie odpowiadać na zwiększony popyt na produkty lub usługi, a także zapewnić firmie umiejętności niezbędne do realizacji skomplikowanych lub złożonych projektów, wpływających na cały biznes.

Czy w perspektywie roku 2020 firma planuje zatrudnić nowych pracowników?

Perspektywa firm



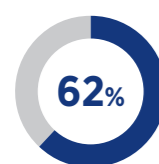
Jak zmieni się liczba prowadzonych rekrutacji w porównaniu z rokiem 2019?

Perspektywa firm

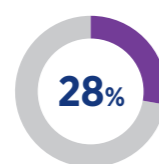


Jakich pracowników planuje zatrudnić firma w tym roku?*

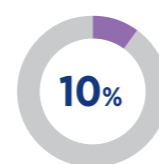
Perspektywa firm



Wyłącznie pracowników stałych



Zarówno pracowników stałych, jak i zewnętrznych, tymczasowych oraz kontraktowych

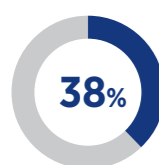


Wyłącznie pracowników zewnętrznych, tymczasowych oraz kontraktowych

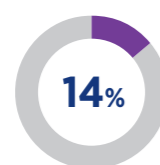
* Tylko firmy planujące zatrudnić nowych pracowników

W jakim celu firma planuje zatrudnić pracowników zewnętrznych, tymczasowych oraz kontraktowych?*

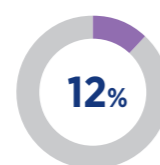
Perspektywa firm



Pokrycie okresowego wzrostu popytu na produkty lub usługi firmy



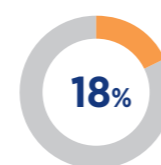
Zastąpienie pracowników przebywających na długotrwałym zwolnieniu (lekarskim/macierzyńskim/rodzicielskim)



Zapewnienie firmie elastyczności w zarządzaniu kosztami zatrudnienia



Pozyskanie kompetencji niezbędnych do ukończenia danego projektu



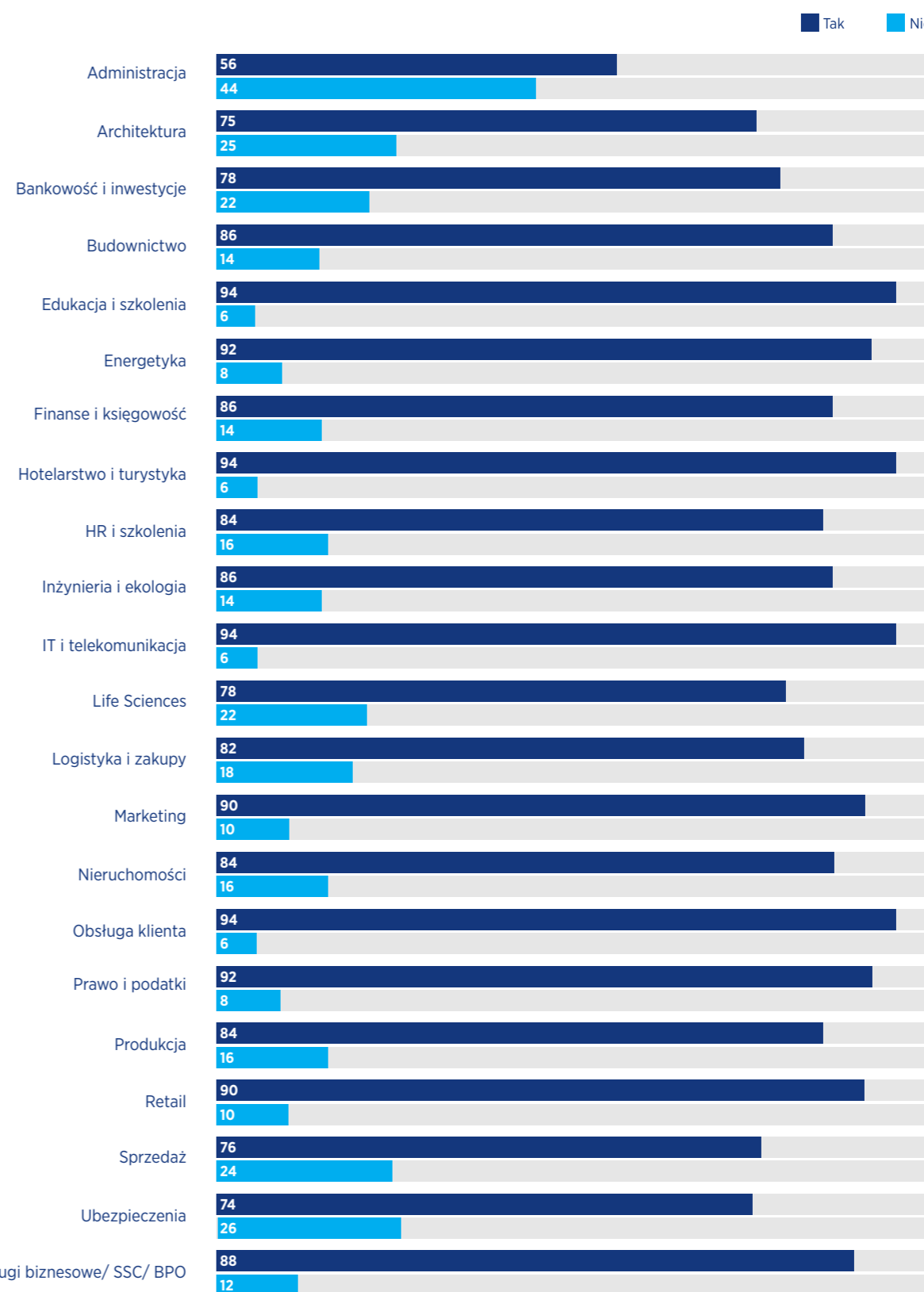
Trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy stałej

* Tylko firmy planujące zatrudnić pracowników zewnętrznych, tymczasowych oraz kontraktowych

TRENDY NA RYNKU PRACY UTRZYMAĆ ZATRUDNIENIE

Czy w perspektywie roku 2020 firma planuje zatrudnić nowych pracowników? (wg branży)

Perspektywa firm



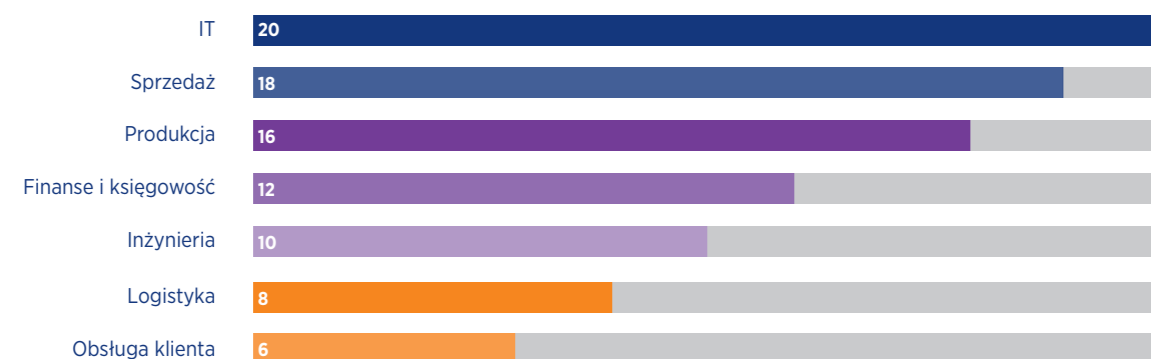
TRENDY NA RYNKU PRACY WYZWANIA REKRUTACJI

Realizacja planów zatrudnienia dla wielu firm będzie trudnym zadaniem w kontekście rosnących wyzwań rekrutacyjnych. Problemów spodziewa się mniejszy odsetek pracodawców niż w roku ubiegłym, ale nadal jest to ponad 80 proc. firm. Największych trudności w rekrutacji spodziewają się pracodawcy w branżach związanych z obsługą klienta, IT, finansami i księgowością, prawem oraz budownictwem.

Głównym winowajcą jest niedobór odpowiednich kandydatów na rynku oraz wygórowane oczekiwania finansowe, dyktowane nawet przez osoby stawiające swoje pierwsze kroki w karierze. Pracodawcy zwracają też uwagę na rosnącą konkurencję o pracowników – niezależnie od branży. Wszystko dlatego, że coraz więcej firm poszukuje potencjału i kompetencji miękkich u kandydatów, stawiając na drugim miejscu wiedzę branżową czy produktową.

Której specjalizacji dotyczyć będą głównie procesy rekrutacyjne w 2020 roku?*

Perspektywa firm



* Najczęściej wskazywane specjalizacje

Czy w roku 2020 spodziewane są trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników?*

Perspektywa firm



Z czego wynikać będą trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników?*

Perspektywa firm



* Tylko firmy spodziewające się trudności w pozyskaniu nowych pracowników



TRENDY NA RYNKU PRACY OPTYMIZM PRACOWNIKÓW

Większość pracowników, podobnie jak w roku ubiegłym, pozytywnie ocenia perspektywę swojej kariery zawodowej. Największy optymizm towarzyszy pracownikom obszaru IT, badań i rozwoju, usług finansowych oraz HR. Najmniejszy natomiast osobom zawodowo związanym z handlem detalicznym, ochroną zdrowia, administracją oraz obsługą klienta. Większą dozę optymizmu odnośnie kariery zawodowej przyszłości deklarują też przedstawiciele najmłodszych pokoleń – wśród pracowników urodzonych po 1995 roku odsetek optymistów sięga 80 proc.

Zatrudnieni deklarują też posiadanie wszystkich kompetencji niezbędnych na zajmowanym stanowisku. W tym roku 90 proc. zatrudnionych – wobec 93 proc. w roku ubiegłym – podkreśla posiadanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do realizacji bieżących zawodowych zadań. Dostrzegają także możliwości dalszego rozwoju w obecnej firmie. 60 proc. zatrudnionych jest zdania, że pracodawca daje im szansę rozwoju kariery w swoich strukturach. Ten aspekt nie jest jednak argumentem jednoznacznie przekładającym się na chęć pozostania w firmie.

Podobnie jak w roku ubiegłym tylko co piąty pracownik deklaruje, że nie rozważa zmiany pracy. Co trzeci dopuszcza możliwość zmiany nawet w ciągu najbliższych 6 miesięcy, a 24% w perspektywie półrocza. Tegoroczne wyniki wskazują na dużo większą gotowość do zmiany miejsca zatrudnienia w krótszej perspektywie niż miało to miejsce w latach ubiegłych.

Rokrocznie najważniejszym powodem rozważania zmiany pracodawcy jest niezadowolenie z poziomu wynagrodzenia oraz świadczeń dodatkowych. Na drugim miejscu zatrudnieni deklarują brak możliwości rozwoju, co dodatkowo sugeruje, że szanse dostępne w obecnym miejscu pracy są jednak niewystarczające. Znaczenie dla pracowników ma również charakter wykonywanej pracy, lokalizacja miejsca zatrudnienia oraz łatwość w zachowaniu równowagi między życiem prywatnym i zawodowym. Rzadziej niż w latach ubiegłych pracownicy wskazują natomiast na brak pracy elastycznej, co z kolei może oznaczać, że takie rozwiązania na dobre zagościły w firmach i zatrudnieni przestają postrzegać je jako wyjątkowy benefit.

Jakie grupy najczęściej myślą o zmianie pracy? Tego typu rozważania powiązane są m.in. z wiekiem pracownika. Najmłodszy planują zmiany w krótkiej perspektywie, podczas kiedy odsetek osób, które nie biorą takiego kroku pod uwagę jest najwyższy wśród pracowników 60+. Dojrzała grupa pracowników stają się tym samym grupą zawodową, na którą firmy poszukujące lojalnych pracowników patrzą coraz przychylniej. Myśl o zmianie pracy związana jest również z branżą firmy. W najkrótszym czasie pracę chcą zmienić osoby związane ze sprzedażą detaliczną, obsługą klienta, IT oraz hotelarstwem i turystyką. Pracownicy, którzy nie rozważają zmian w życiu zawodowym pracują najczęściej w energetyce, inżynierii, branży medycznej i biomedycznej. Rozważanie zmiany pracy związane jest też z poziomem otrzymywanego wynagrodzenia. Im wyższa pensja w obecnej firmie, tym mniejsze chęci do zmiany.

Jak ocenia Pani/ Pan perspektywę swojej kariery zawodowej w 2020 roku?

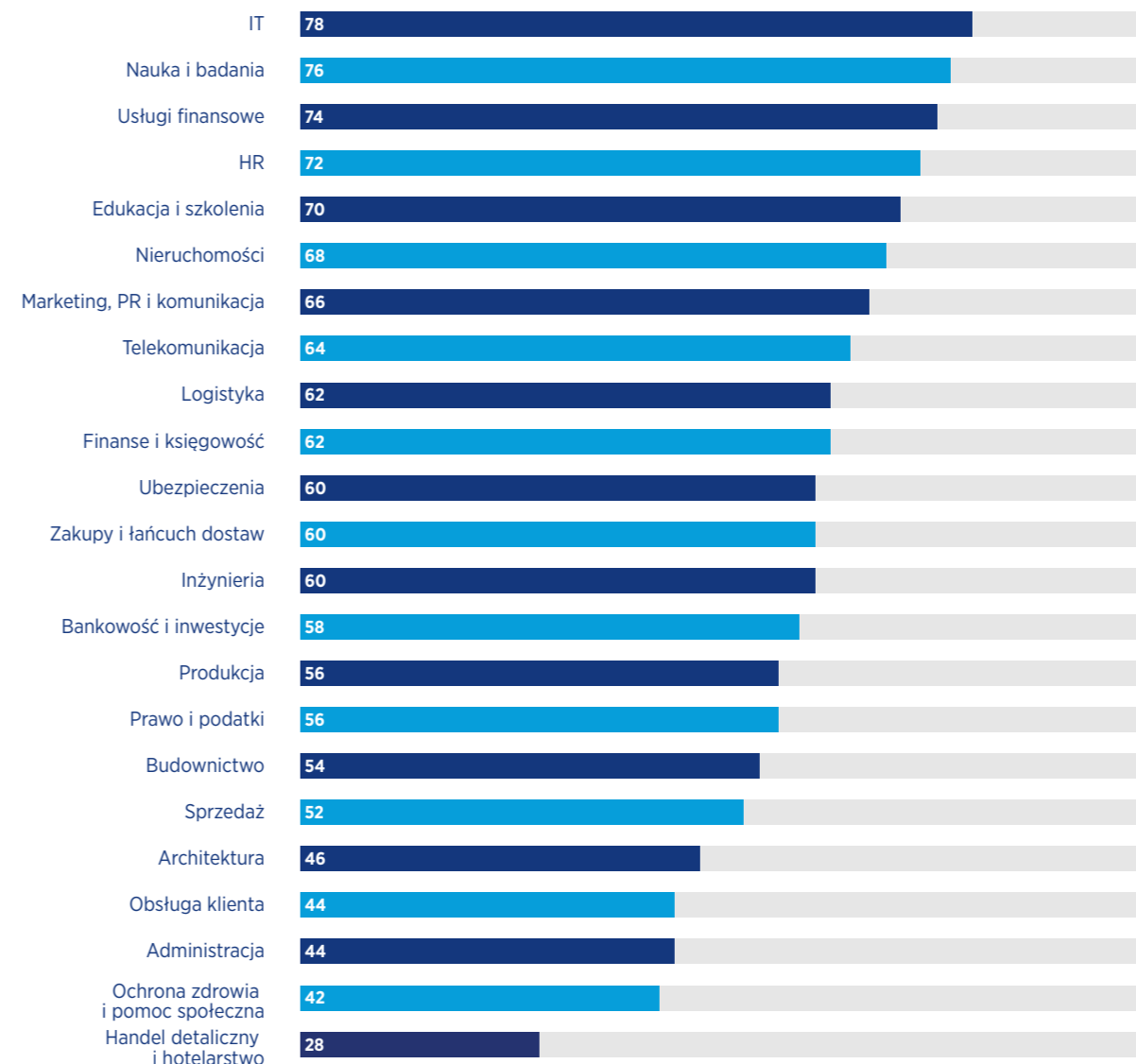
Perspektywa pracowników



TRENDY NA RYNKU PRACY OPTYMIZM PRACOWNIKÓW

Odsetek pracowników pozytywnie oceniających pespektywę swojej kariery w 2020 roku a specjalizacja

Perspektywa pracowników



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

Perspektywa pracowników



Czy rozważa Pani/ Pan zmianę pracy?

Perspektywa pracowników



TRENDY NA RYNKU PRACY OPTYZM PRACOWNIKÓW

W jakiej perspektywie rozważa Pani/ Pan zmianę pracy?*

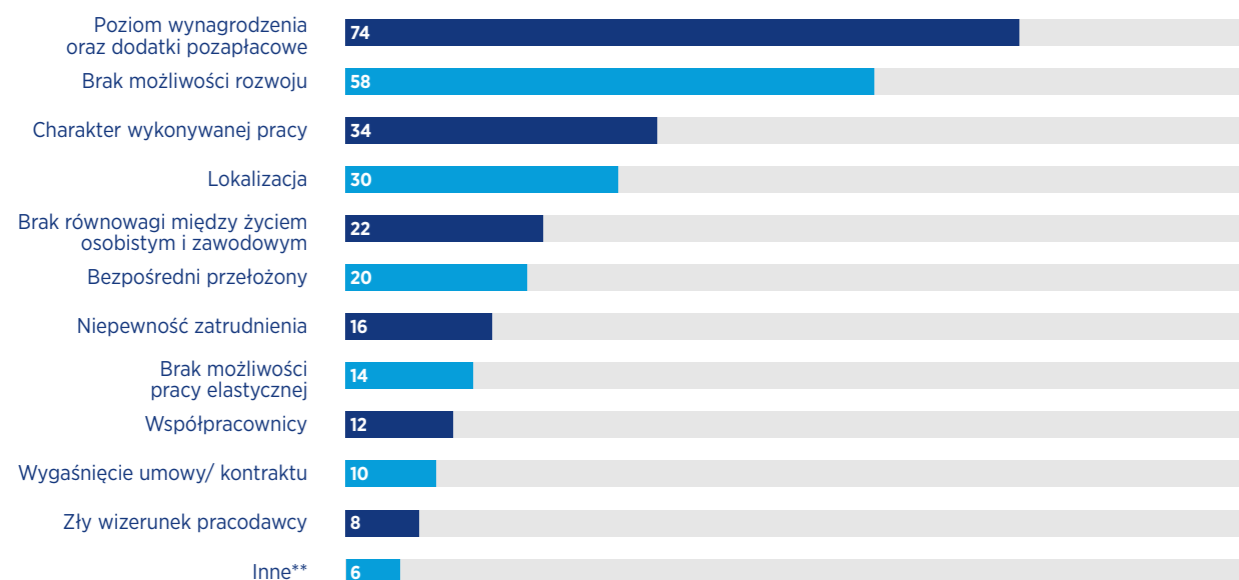
Perspektywa pracowników



* Tylko pracownicy rozważający zmianę pracy

Najważniejsze powody rozważania zmiany pracy*

Perspektywa pracowników



* Tylko pracownicy rozważający zmianę pracy. Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź

** Wśród innych respondentów najczęściej wymieniali potrzebę nowych wyzwań, chęć poznania innych modeli biznesowych, brak możliwości awansu, stres i wypalenie zawodowe, postępującą automatyzację i związane z nią przedefiniowanie stanowisk, chęć rozwoju w innym obszarze, brak zaufania do firmy oraz kadry zarządzającej, zbyt duża presja oraz powody związane z życiem osobistym



TRENDY NA RYNKU PRACY LUKA KOMPETENCYJNA

Konkurencja o najlepszych pracowników jest naprawdę duża. Pracodawcy częściej niż w roku ubiegłym mówią o trudnościach w rekrutacji podyktowanych niedoborem odpowiednich kandydatów. Wyzwanie stojące przed pracodawcami jest tym większe, że obecnie mniej niż połowa firm ma pewność, że posiada zasoby kompetencyjne konieczne do realizacji celów biznesowych. W większości firm potrzeby kompetencyjne spełnione są tylko częściowo. Największa luka dotyczy zdaniem pracodawców obszaru sprzedaży detalicznej, obsługi klienta, edukacji, energetyki oraz obszarów produkcyjnych.

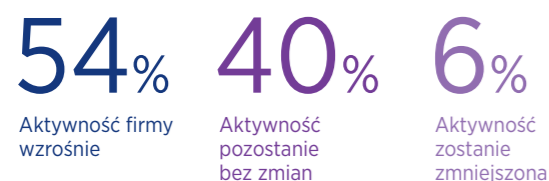
Kompetencje, których firmy poszukują najczęściej, są tożsame z tymi, które na dzisiejszym rynku pracy są najtrudniejsze do pozyskania. Poszukiwane są przede wszystkim umiejętności techniczne, cyfrowe oraz menedżerskie i sprzedażowe. Rokrocznie pracodawcy podkreślają też rosnące zapotrzebowanie na kompetencje miękkie. Wśród nich wymieniają najczęściej chęć do pracy, umiejętność współpracy, komunikatywność, kreatywność. Poszukiwana jest też określona merytoryka – umiejętność analizy, wyciągania wniosków, znajomość zagadnień prawnych.

W odpowiedzi na pogłębiającą się lukę kompetencyjną, firmy podejmują szereg aktywności, wspierających rekrutację nowych pracowników. Pracodawcy stawiają na wzmacnianie marki i działania promujące atrakcyjny wizerunek. Coraz więcej firm zwiększa budżet szkoleniowy i decyduje się na transfery pracowników do działów zmagających się z niedoborem kompetencji.

Jednocześnie pracodawcy mniej chętnie odpowiadają na presję płacową i wycofują się z konkurencji o kandydatów wyłącznie ofertą finansową. Choć wiedzą, że poziom wynagrodzenia stanowi główny powód zmiany pracy dla niemal wszystkich kandydatów, to stabilizują płace i starają się docierać do osób, które od miejsca pracy oczekują czegoś więcej. W konsekwencji część kandydatów już teraz nieco ostrożniej formułuje swoje oczekiwania finansowe i zwraca większą uwagę na możliwości rozwoju, ścieżki kariery, atmosferę pracy oraz elastyczność w zakresie metod i czasu pracy.

Jaka aktywność w obszarach związanych z zasobami ludzkimi planowana jest w firmie na rok 2020?

Perspektywa firm



Czy firma posiada zasoby kompetencyjne konieczne do realizacji obecnych celów?

Perspektywa firm



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

Perspektywa pracowników

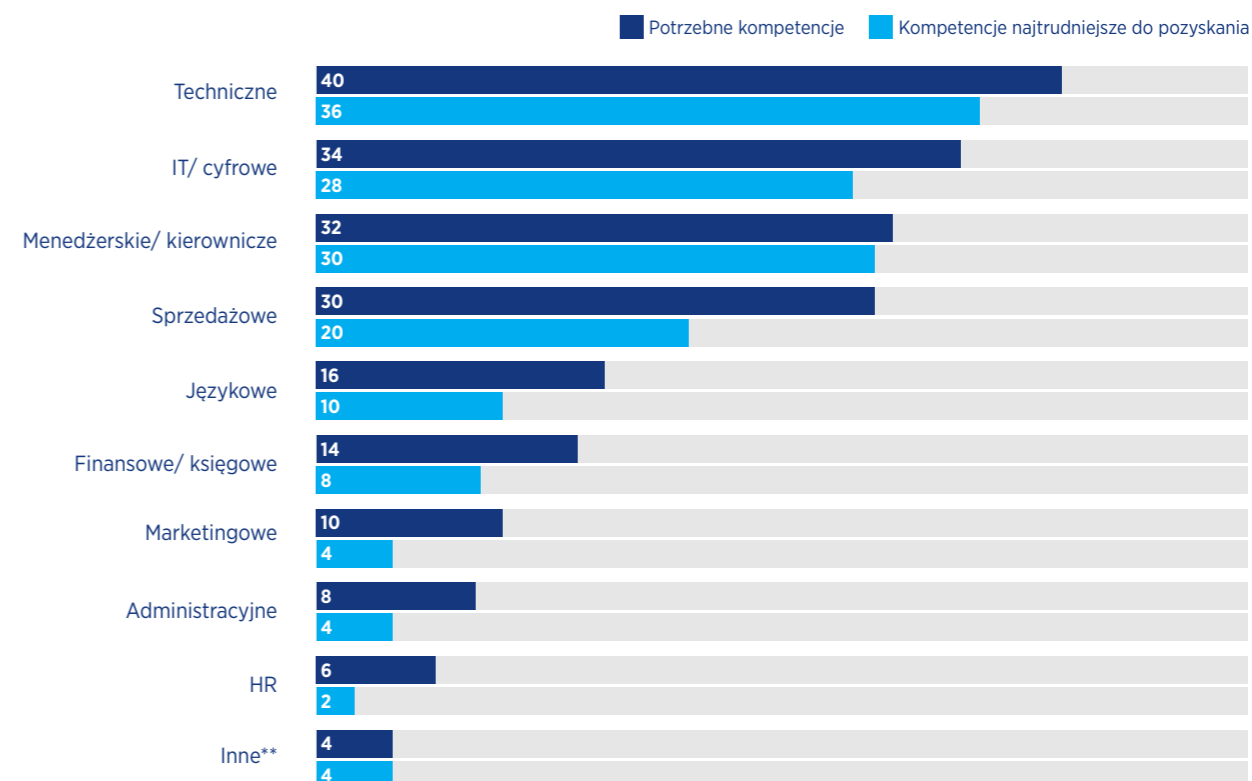


“Kompetencje, których firmy poszukują najczęściej, są tożsame z tymi, które na dzisiejszym rynku pracy są najtrudniejsze do pozyskania.”

TRENDY NA RYNKU PRACY LUKA KOMPETENCYJNA

Potrzeby kompetencyjne firm*

Perspektywa firm



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

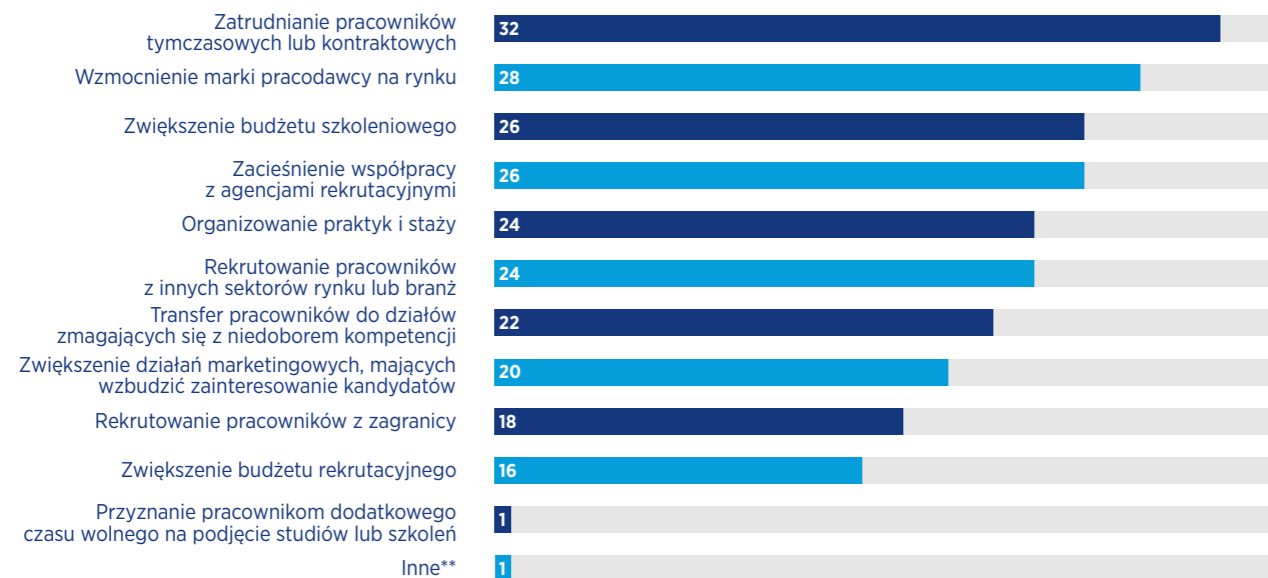
** Wśród innych respondenci najczęściej wymieniali kompetencje związane z łańcuchem dostaw, zaawansowaną analizą danych, obszarem prawnym i compliance, metodykami zwinnymi oraz ściśle powiązane z branżą



TRENDY NA RYNKU PRACY LUKA KOMPETENCYJNA

Jakie działania podejmuje firma w odpowiedzi na problem luki kompetencyjnej?*

Perspektywa firm

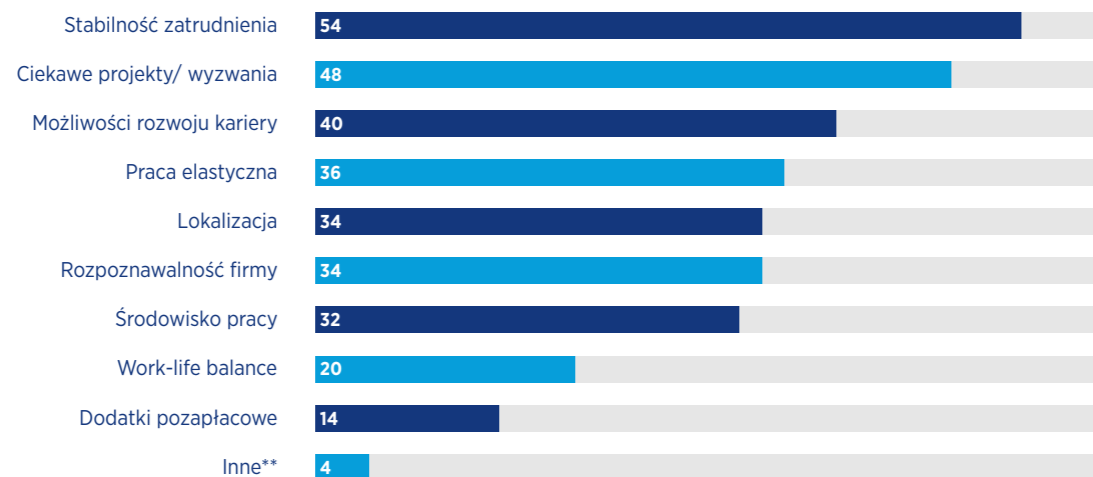


* Procenty nie sumują się do 100, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi

** Wśród innych respondentów wymienili najczęściej programy wewnętrzne nastawione na rozwój kompetencji, szkolenia wewnętrzne, rekrutację doświadczonych pracowników mających za zadanie uczyć innych, rozwój pracowników poprzez zwiększanie ich odpowiedzialności i włączenie w proces zarządzania, a także outsourcing personalny

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

Perspektywa firm



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

** Wśród innych pracodawcy najczęściej wymieniali międzynarodowy charakter działań, brak rozbudowanych struktur, wysokiej klasy narzędzia pracy, najwyższy standard biura, atrakcyjne kierunki delegacji i wyjazdów służbowych oraz charakter pracy



TRENDY NA RYNKU PRACY ZATRZYMAĆ NAJCENNIJSZYCH

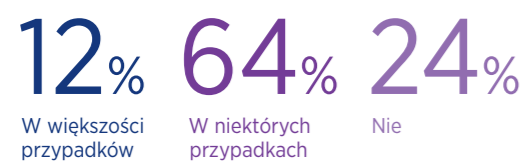


Obok wyzwań związanych z poszukiwaniem talentów i rekrutacją nowych pracowników, firmy zwiększają swoje wysiłki również w celu zatrzymania obecnych – zwłaszcza najlepszych – pracowników. Jednym z rozwiązań, po które sięgają jest kontroferta składana pracownikom rozważającym zmianę pracy. Najczęściej zapewnia ona wyższe wynagrodzenie lub poprawę pozostałych warunków współpracy – gwarantuje dodatkowe benefity, awans, zmianę stanowiska, inny zakres obowiązków lub możliwość uczestnictwa w ciekawych bądź innowacyjnych projektach.

Co ciekawe, popularność tego rozwiązania spadła względem zeszłego roku. Odsetek firm, które nigdy nie składają kontroferty zwiększył się z 18 do 24 proc. Z drugiej jednak strony wciąż 76 proc. firm składa kontrofertę przynajmniej niektórym pracownikom. Tego typu propozycje najczęściej składane są w branży IT, energetycznej oraz prawnej i podatkowej, a także pracownikom o unikalnych kompetencjach, wiedzy i umiejętnościach.

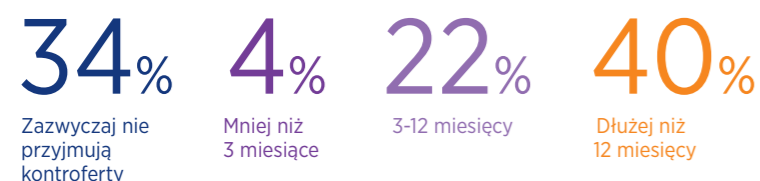
Czy odchodząc z firmy pracownikom składana jest kontroferta, która ma ich przekonać do zmiany decyzji?

Perspektywa firm



Jak długo pozostają w firmie pracownicy, którzy przyjmują kontrofertę?*

Perspektywa firm



* Tylko firmy, które składają kontrofertę przynajmniej niektórym pracownikom

TRENDY NA RYNKU PRACY STRATEGIE WYNAGRODZEŃ



Za nami rok podwyżek – aż 80 proc. pracodawców zwiększyło wynagrodzenia, najczęściej o kilka procent. Choć pracodawcy są coraz mniej skłonni do zabiegania o nowych i obecnych pracowników wyłącznie atrakcyjnym poziomem wynagrodzenia, to również w roku 2020 chcą oferować wyższe płace. Trzech na czterech pracodawców ma taki plan i najczęściej skłania się ku podwyżkom na poziomie 2,5-5%.

Wzrost wynagrodzeń w wielu branżach pozostaje niezbędny dla zatrzymania kluczowych pracowników. Powoli jednak widoczny jest trend zgodnie z którym podwyżki

wynagrodzeń wyhamują, ale najlepsi specjaliści swoich dziedzin zachowują przewagę negocjacyjną i wciąż będą mogli liczyć rokrocznie na pensję wyższą o kilka procent. W dużej mierze będzie to spowodowane zmianami zachodzącymi na rynku pracy, którym firmy muszą się podporządkować.

Rok 2020 to m.in. podwyżka minimalnego wynagrodzenia do poziomu 2 600 zł brutto miesięcznie.

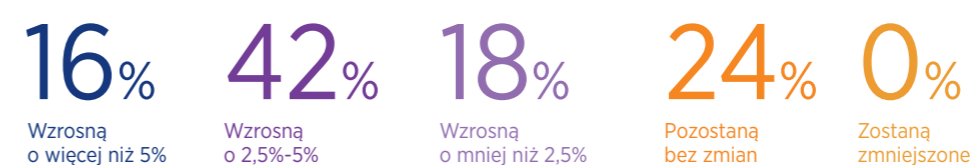
Czy w roku 2019 wynagrodzenia pracowników firmy uległy zmianie?

Perspektywa firm



Czy w roku 2020 firma planuje zmianę wynagrodzeń pracowników?

Perspektywa firm



TRENDY NA RYNKU PRACY SATYSFAKCJA Z WYNAGRODZENIA



Wygórowane oczekiwania finansowe kandydatów to jeden z głównych powodów, dla których firmy deklarują rosnące trudności w rekrutacji. Jednocześnie odpowiadanie na te oczekiwania pozostaje kluczowe, aby z sukcesami konkurować o najlepszych kandydatów i zatrzymać w organizacji najcenniejszych specjalistów. Skala problemu jest duża, ponieważ obecnie ponad połowa pracowników nie jest zadowolona z poziomu wynagrodzenia, a ten odsetek rośnie z roku na rok.

Choć ponad połowa pracowników nie jest zadowolona z obecnych zarobków, to nie wszyscy nieusatysfakcjonowani zdecydowali się ubiegać o podwyżkę w minionym roku.

Tymczasem zatrudnieni, którzy zdecydowali się na ten krok, w większości wynegocjowali wyższą pensję.

Optymizm pracowników mimo wszystko jest dość duży. 40 proc. pracowników spodziewa się podwyżek płac w 2020 roku. Zatrudnieni biorą również pod uwagę, że obok wynagrodzenia zasadniczego mogą liczyć na wynagrodzenie dodatkowe w postaci premii. W minionym roku premię uzależnioną od wyników otrzymało 46 proc. pracowników. To mniej niż rok wcześniej, ale dla większości zatrudnionych jej wysokość była satysfakcjonująca. Dla 40 proc. była też tak samo wysoka, a dla 44 proc. nagrodzonych nawet wyższa niż w roku ubiegłym.

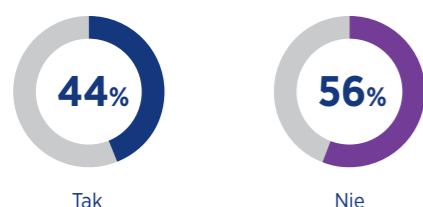
Czy w roku 2019 Pani/ Pana wynagrodzenie uległo zmianie?

Perspektywa pracowników



Czy obecne wynagrodzenie jest dla Pani/ Pana satysfakcjonujące?

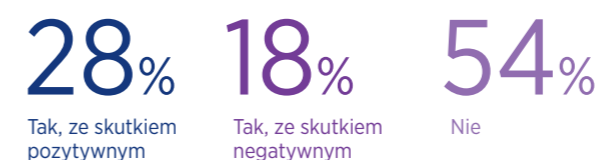
Perspektywa pracowników



TRENDY NA RYNKU PRACY SATYSFAKCJA Z WYNAGRODZENIA

Czy w roku 2019 ubiegał(a) się Pani/ Pan o podwyżkę?

Perspektywa pracowników



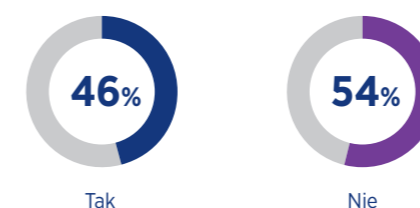
Czy w roku 2020 spodziewa się Pani/ Pan zmiany w zakresie swojego wynagrodzenia?

Perspektywa pracowników



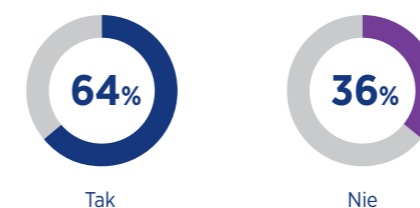
Czy w roku 2019 otrzymał(a) Pani/ Pan premię uzależnioną od wyników pracy?

Perspektywa pracowników



Czy wysokość premii była satysfakcjonująca?*

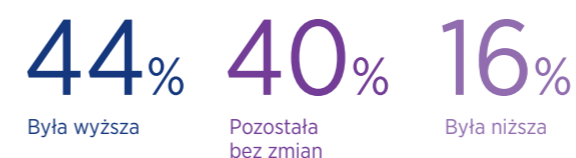
Perspektywa pracowników



* Tylko pracownicy, którzy otrzymali premię uzależnioną od wyników pracy

Jak premia w roku 2019 zmieniła się w porównaniu z dodatkiem otrzymanym w roku ubiegłym?*

Perspektywa pracowników



* Tylko pracownicy, którzy otrzymali premię uzależnioną od wyników pracy

TRENDY NA RYNKU PRACY CENNE BENEFITY



Świadczenia dodatkowe oferuje coraz więcej firm. Pracodawcy, którzy w swojej ofercie nie zawierają benefitów to najczęściej małe przedsiębiorstwa z sektora IT, budownictwa, produkcji oraz sprzedaży, w których taka polityka powiązana jest najczęściej z charakterem pracy oraz rekompensatą w innej formie.

Zdecydowana większość firm oferuje zatrudnionym kartę sportową, podstawowy pakiet opieki medycznej oraz imprezy i wyjazdy integracyjne dla pracowników. Ponad połowa pracodawców zawiera w swojej ofercie ubezpieczenie na życie, możliwość pracy elastycznej oraz wykorzystanie telefonu służbowego również do prywatnego użytku. Rosnącą popularność notuje też dofinansowanie edukacji oraz rozszerzony pakiet opieki medycznej.

Wszystkie świadczenia dodatkowe cieszą się rosnącą popularnością – żaden z benefitów nie został wskazany przez mniejszy odsetek respondentów niż w roku ubiegłym. Najbardziej na popularności zyskały pracownicze programy emerytalne, pakiety opieki medycznej, bony prezentowe i karty przedpłacone.

Ponad połowa firm (56 proc.) różnicuje ofertę świadczeń dodatkowych dla swoich pracowników. Przykładem są samochody służbowe, dostępne najczęściej wyłącznie dla kadry zarządzającej oraz na stanowiskach sprzedażowych.

Trendy są jednak pozytywne, bowiem coraz więcej pracodawców chce oferować te same świadczenia wszystkim pracownikom, ustalając jednak odmienne warunki odnośnie ich wartości. Tym sposobem na dofinansowanie edukacji będą mogli liczyć wszyscy pracownicy, choć każdy będzie dysonował budżetem adekwatnym np. do zakresu odpowiedzialności.

Niestety oferowane benefity nadal tylko częściowo odpowiadają na potrzeby pracowników. Dla zatrudnionych rosnące znaczenie ma możliwość pracy elastycznej oraz prywatna opieka medyczna w rozszerzonym pakiecie. W dalszej kolejności wymieniają dofinansowanie edukacji, dodatkowe dni urlopowe oraz służbowy samochód.

Nie dość, iż oferowane benefity nie zawsze odpowiadają na potrzeby pracowników, to nadal zbyt często pomijaną przez firmy kwestią jest komunikowanie zawartości pakietu benefitów i warunków korzystania z poszczególnych świadczeń. Pracodawcy nie przykładają także należytej uwagi do monitorowania satysfakcji pracowników z otrzymywanych świadczeń dodatkowych. Niestety nadal niemal połowa uczestników badania nie zna wartości otrzymywanych świadczeń. Pracownicy szacują wartość otrzymywanych świadczeń na bardzo różnym poziomie – od 50 zł do ponad 5 000 miesięcznie.

Czy firma oferuje pracownikom dodatki pozapłacowe?

Perspektywa firm

90% Tak
10% Nie

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

Perspektywa pracowników

86% Tak
14% Nie

Czy każdy pracownik otrzymuje benefity takiej samej wartości?*

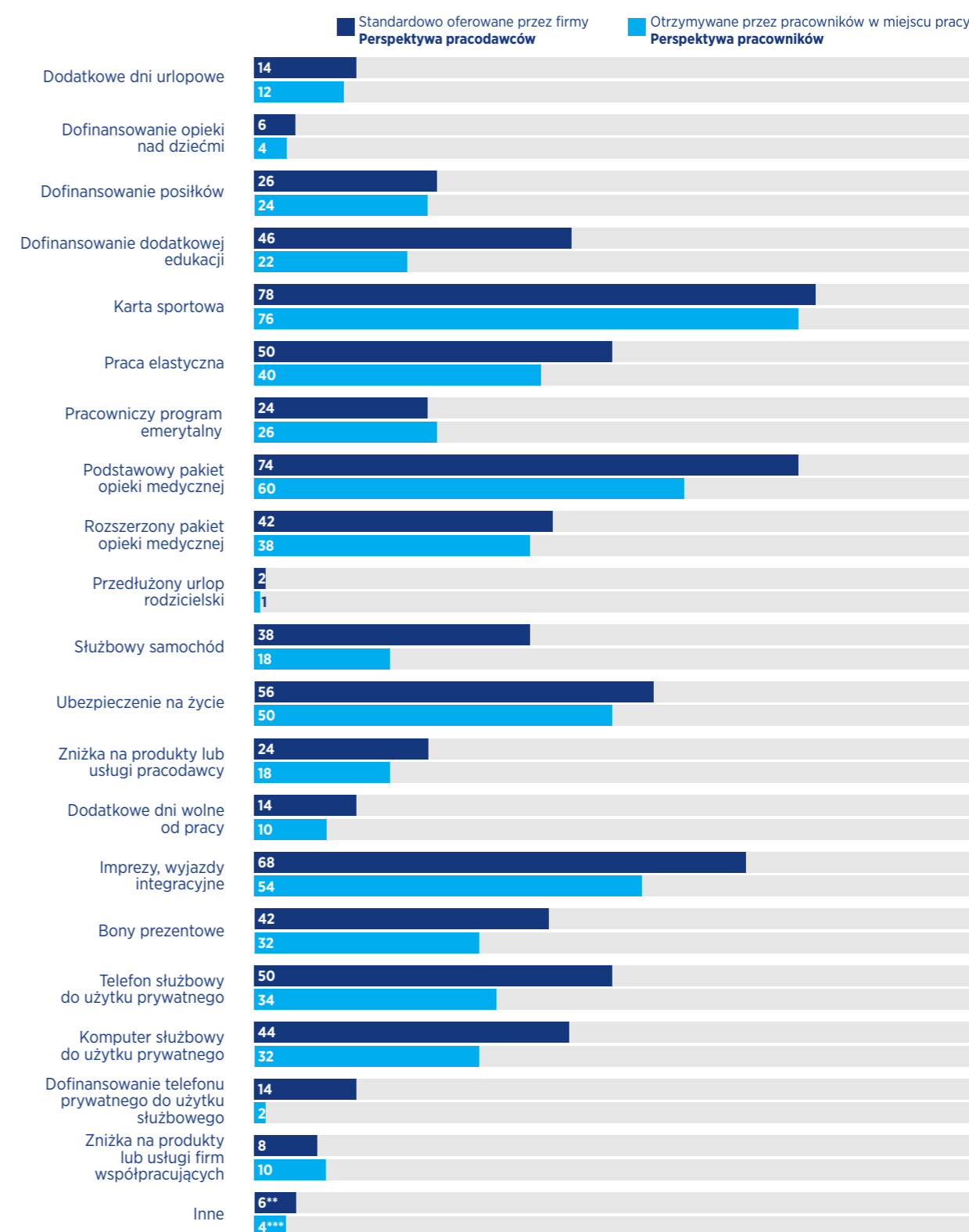
Perspektywa firm

38% Tak
56% Nie
6% Nie wiem

* Tylko firmy, które oferują pracownikom dodatki pozapłacowe

TRENDY NA RYNKU PRACY CENNE BENEFITY

Świadczenia dodatkowe - otrzymywane przez pracowników i oferowane przez firmy



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

** Wśród innych respondentów najczęściej wymieniali dofinansowanie urlopu, owoce w pracy, transport dla pracowników, fundusz świadczeń socjalnych, kafełki, preferencyjne pożyczki, dopłaty do wakacji dla dzieci, kursy językowe, dopłatę do kosztów dojazdu komunikacją miejską, dopłatę do parkingu, usługę concierge, masaże i pakiety wellness, żłobek i przedszkole dla dzieci pracowników, bilety na wydarzenia kulturalne oraz bezpłatne doradztwo prawne

*** Wśród innych respondentów wymieniali pakiet socjalny, dofinansowanie wypoczynku, dofinansowanie dojazdów do pracy - transport publiczny, karta paliwowa, parking, okolicznościowe prezenty i dodatki finansowe, przekąski i owoce w miejscu pracy, służbowa karta kredytowa na wydatki związane z pełnioną funkcją, usługi w miejscu pracy (fizjoterapeuta, dietetyk, adwokat), możliwość skorzystania ze służbowego mieszkania

TRENDY NA RYNKU PRACY CENNE BENEFITY

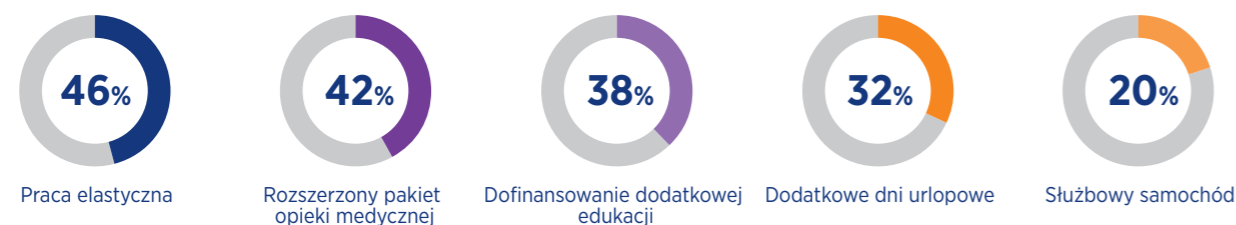
Czy oferowane świadczenia dodatkowe są dla Pani/ Pana satysfakcjonujące?

Perspektywa pracowników



5 najważniejszych świadczeń pozapłacowych*

Perspektywa pracowników



* Pięć najczęściej wskazywanych benefitów

Czy firma bada poziom satysfakcji z otrzymywanych benefitów?

Perspektywa firm



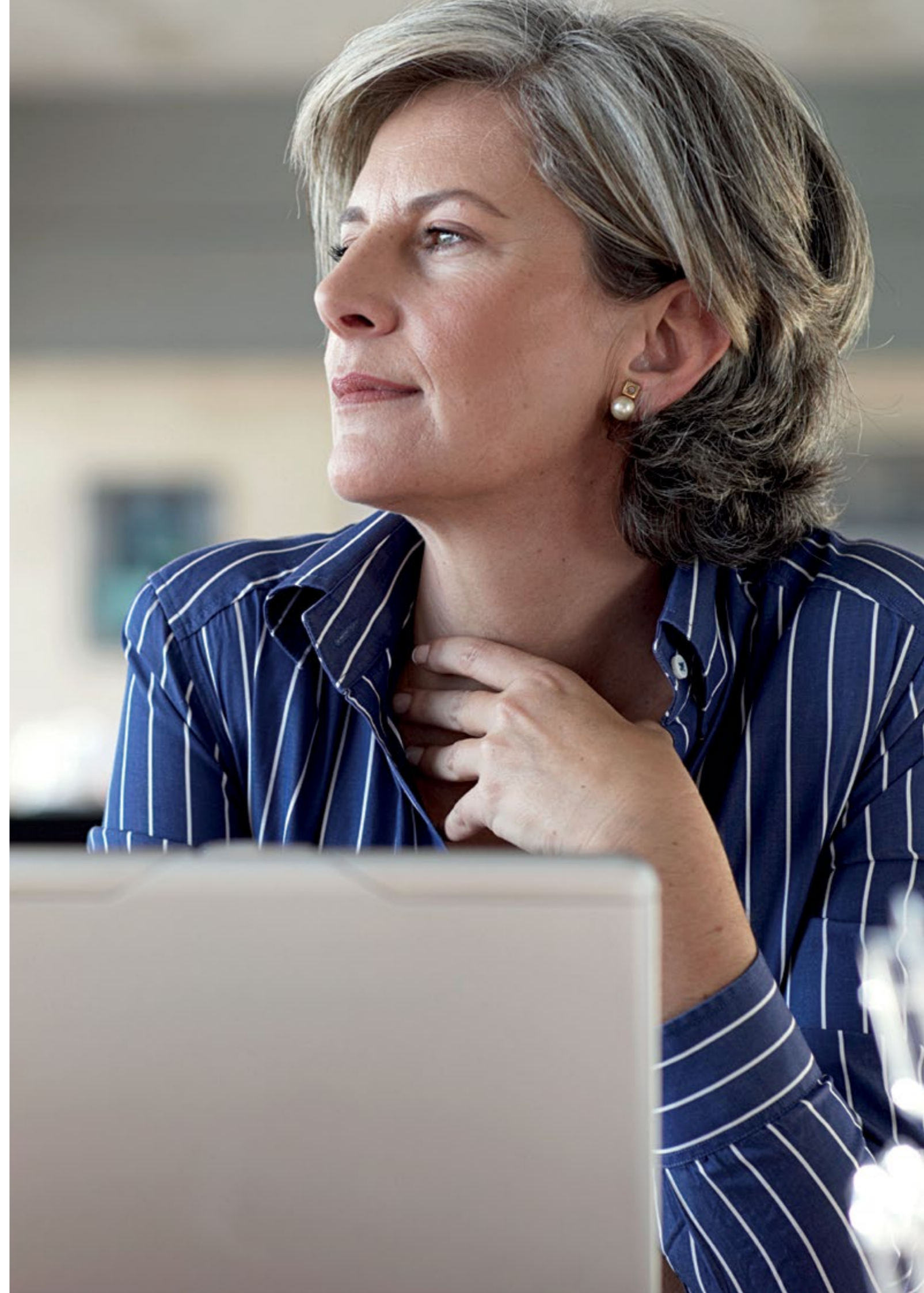
Czy wartość otrzymywanych świadczeń pozapłacowych jest Pani/ Panu znana?

Perspektywa pracowników



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

Perspektywa pracowników



TRENDY NA RYNKU PRACY PRACA ZDALNA I ELASTYCZNA



W tegorocznym badaniu możliwość pracy elastycznej znalazła się na pierwszym miejscu wśród świadczeń pozapłacowych o największym znaczeniu dla pracowników. Waga, jaką zatrudnieni przypisują elastyczności w miejscu pracy, nigdy nie była tak duża. Jednocześnie coraz więcej firm oferuje takie rozwiązania.

W tym roku niemal 75 proc. firm zadeklarowało, że umożliwi pracownikom pracę w ruchomych godzinach, pracę zdalną, zmniejszony wymiar godzin, a nawet możliwość przepracowania pełnego wymiaru godzinowego w mniejszą liczbę dni. Ruchome godziny pozwalają pracownikom m.in. na odebranie dziecka z przedszkola o określonej godzinie lub uniknięcie korków w drodze do pracy. Z kolei praca zdalna umożliwia ograniczenie wydatków związanych z podróżą i pełną koncentracją przy pracy. To również oszczędność czasu, który przeznaczony byłby na dojazdy do pracy, co ma szczególne znaczenie dla osób dojeżdżających z przedmieść lub w godzinach szczytu. Plusy takiego rozwiązania odczuwają obie strony – pracodawca i zatrudniony. Efektem ograniczenia czasochłonnych i stresujących dojazdów jest bardziej wypoczęty i efektywny pracownik, który w czasie ośmiu godzin pracy lepiej zrealizuje swoje obowiązki.

Niestety praca zdalna nie jest możliwa na każdym stanowisku. Pracownik infolinii, stacjonarnej obsługi klienta, zakładu produkcyjnego bądź po prostu osoba koordynująca

liczne wewnętrzne projekty musi być „na posterunku” każdego dnia. Są również pracownicy, którzy skarżą się na trudności ze zmobilizowaniem się do sumiennej pracy przez 8 godzin dziennie w warunkach domowych. Niezależnie jednak od preferencji pracowników, uwzględnienie elastycznych form pracy w ofercie firmy zwiększa jej atrakcyjność na rynku.

W których branżach praca jest najbardziej elastyczna? Prym wiedzie IT i nowoczesne technologie, gdzie już 92 proc. pracodawców deklaruje oferowanie pracownikom rozmaitych rozwiązań pracy elastycznej. Taką ofertę ma również znaczny odsetek pracodawców z branży architektonicznej, inżynieryjnej, nowoczesnych usług dla biznesu oraz bankowości i finansów. Otwartość na ruchome godziny pracy oraz pracę zdalną deklaruje też w coraz większej mierze energetyka, sektor ubezpieczeń oraz HR.

Oprócz oferowania rozwiązań pracy elastycznej, coraz więcej firm zachęca pracowników do korzystania z nich. Już niemal 70 proc. pracodawców przypomina zatrudnionym o dostępnych możliwościach i podkreśla je w swojej ofercie. W konsekwencji co drugi pracownik ma szansę na realizację zawodowych zobowiązań z domu – przynajmniej okazjonalnie – bądź dopasowanie godziny rozpoczęcia pracy do innych zajęć. Odsetek pracowników korzystających z pracy elastycznej rośnie rok do roku.

Czy w firmie występuje możliwość pracy elastycznej?

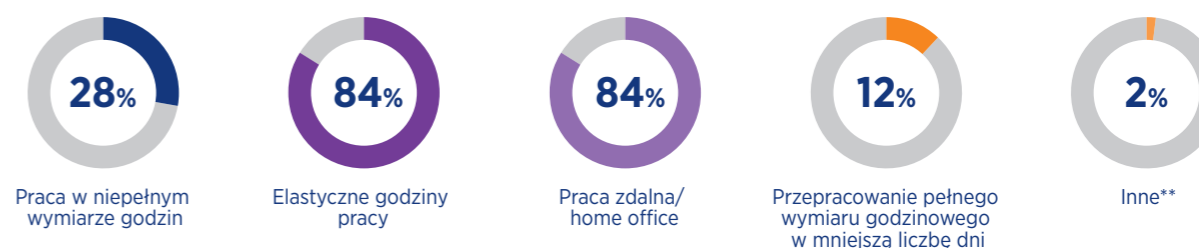
Perspektywa firm

74% Tak
26% Nie

TRENDY NA RYNKU PRACY PRACA ZDALNA I ELASTYCZNA

Które z rozwiązań pracy elastycznej funkcjonują w firmie?*

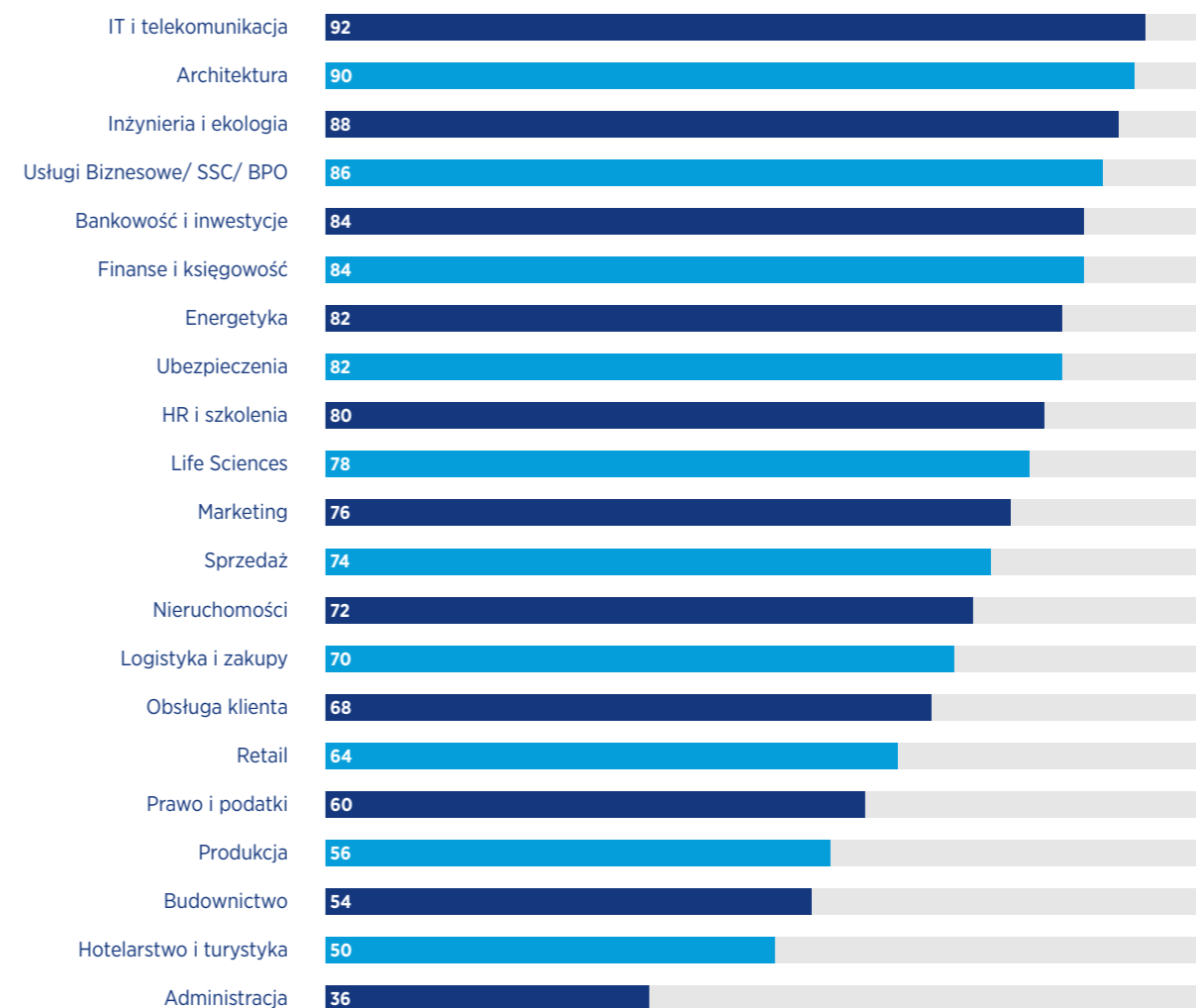
Perspektywa firm



* Tylko firmy, w których występuje możliwość pracy elastycznej. Procenty nie sumują się do 100, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi
** Wśród innych respondentów wymieniali zadaniowy czas pracy, krótszy czas pracy w piątki oraz samodzielne zarządzanie czasem pracy przez zatrudnionych i rozliczanie ich wyłącznie z efektów

Możliwość pracy elastycznej a branża firmy

Perspektywa firm



TRENDY NA RYNKU PRACY PRACA ZDALNA I ELASTYCZNA

Czy firma zachęca pracowników do korzystania z pracy elastycznej?

Perspektywa firm



Czy obecnie korzysta Pani/ Pan z rozwiązań pracy elastycznej?

Perspektywa pracowników



Z jakich rozwiązań pracy elastycznej obecnie Pani/ Pan korzysta?*

Perspektywa pracowników



* Tylko osoby, które korzystają z rozwiązań pracy elastycznej. Procenty nie sumują się do 100, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi
** Wśród innych odpowiedzi wymieniali zadaniowy czas pracy, samodzielne zarządzanie czasem pracy, pracę w terenie oraz nielimitowany urlop - adekwatny do potrzeb, ale uzależniony od realizacji zadań



TRENDY NA RYNKU PRACY ZDROWA RÓWNOWAGA



Obecnie 60 proc. zatrudnionych pozytywnie ocenia work-life balance w swoim życiu. W dużej mierze jest to efekt rozwiązań wprowadzonych i promowanych w firmach. Dla pracowników zachowanie równowagi między pracą a życiem zawodowym oznacza szereg korzyści – od możliwości spędzania czasu z rodziną, poprzez więcej czasu na rozwój i zainteresowania, aż po niższy poziom stresu oraz lepsze samopoczucie, co korzystnie wpływa na ich efektywność w pracy.

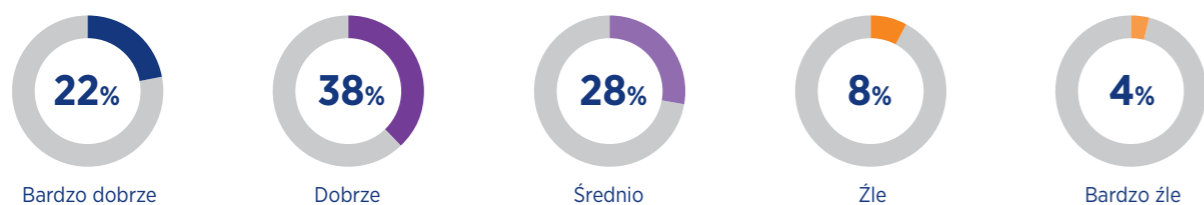
Największy odsetek osób bardzo dobrze oceniających swój work-life balance to osoby najmłodsze (poniżej 20 lat) oraz najstarsze (powyżej 60 lat). Wysoko swój work-life balance

oceniają pracownicy administracji, instytucji użyteczności publicznej oraz IT. Na brak równowagi skarży się natomiast branża prawna, budowlana, hotelarstwo i turystyka.

Praca elastyczna to jedno z narzędzi ułatwiających zachowanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym, tzw. work-life balance. Taką opinię podziela co trzeci pracownik, w możliwościach pracy elastycznej, a tym samym poszerzeniu zakresu godzinowego, w którym można rozpocząć i zakończyć realizację zawodowych zobowiązań, oraz skróceniu czasu dojazdu do pracy, upatrując rozwiązania dla braku równowagi. Pracownicy z roku na rok bardziej cenią swój czas prywatny.

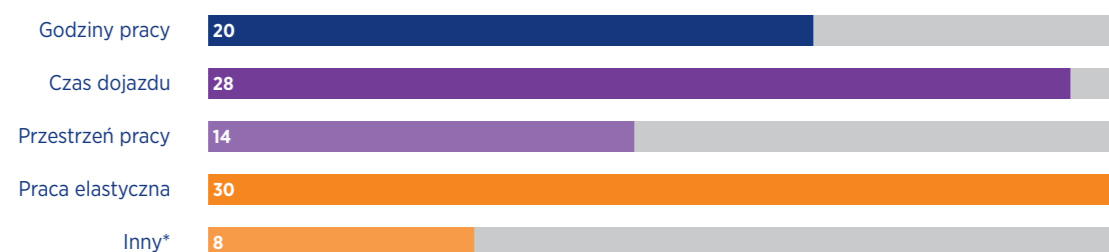
Jak ocenia Pani/ Pan kwestię work-life balance w swoim życiu?

Perspektywa pracowników



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

Perspektywa pracowników

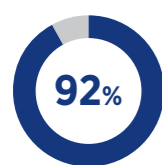


* Wśród innych respondenci wymieniali zmniejszenie nakładu obowiązków, lepszą organizację pracy w firmie, skrócenie czasu pracy, precyzyjniejszy zakres obowiązków, lepsze narzędzia do komunikacji online oraz większy udział pracy zdalnej, ale też lepiej dopasowane benefity oraz własne nastawienie

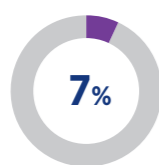


TRENDY NA RYNKU PRACY UCZESTNICY BADANIA – PRACODAWCY

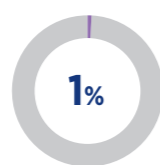
Sektor



Sektor prywatny

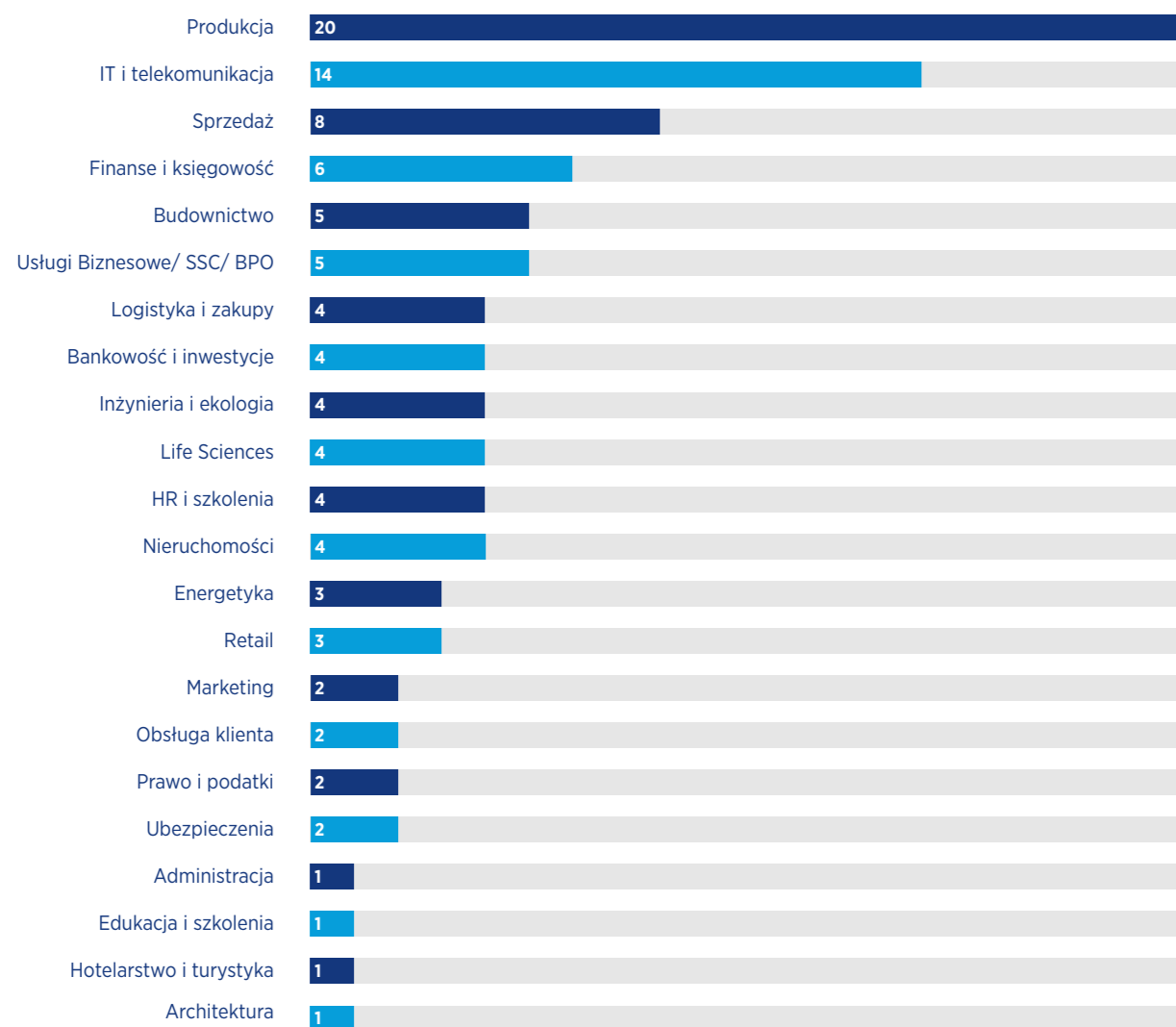


Sektor publiczny



Sektor pozarządowy
(fundacje, organizacje
pożytku publicznego)

Branża firmy

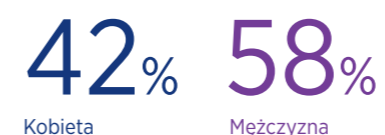


Wielkość firmy (zatrudnienie)

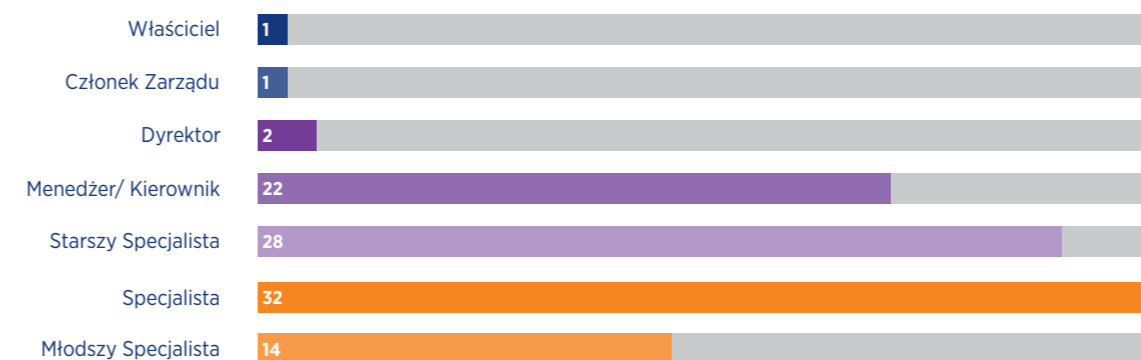


TRENDY NA RYNKU PRACY UCZESTNICY BADANIA – PRACOWNICY

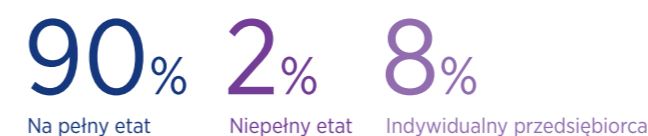
Płeć



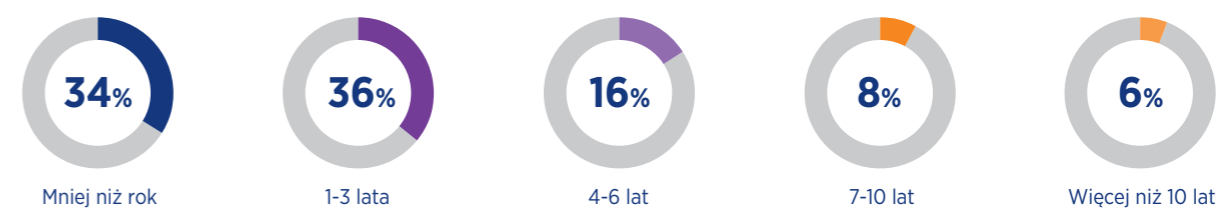
Poziom zajmowanego stanowiska



Forma zatrudnienia



Staż w obecnym miejscu pracy



TRENDY NA RYNKU PRACY WYZWANIA REGIONÓW



Daria Stefańska
Branch Manager, oddział w Gdańsku

POMORZE

Trójmiejski rynek pracy jest jednym z najdynamiczniej rozwijających się w Polsce. Zatrudnienie zwiększa m.in. branża IT, centra R&D, sektor nowoczesnych usług dla biznesu oraz firmy produkcyjne. Najwięcej ofert pochodzi z obszaru nowych technologii.

Region jest niezmiennie interesujący również dla inwestorów. W minionych miesiącach m.in. firmy skandynawskie zdecydowały się na nowe inwestycje, uruchomienie zakładów produkcyjnych oraz rozbudowę istniejących struktur. Na rynku pojawiło się także kilku nowych graczy, którzy przenoszą do naszego kraju coraz bardziej zaawansowane procesy w obszarze księgowości i finansów, zakupów, logistyki oraz IT.

Trójmiasto pozostaje też jednym z najbardziej pożądanym kierunków relokacyjnych. To bardzo dobra wiadomość dla pracodawców. Osoby z innych regionów przenoszące się na Pomorze wnoszą bowiem cenne kompetencje do firm i pozytywnie wpływają na różnorodność.



Agnieszka Pietrasik
Executive Director, oddział w Warszawie

POLSKA CENTRALNA

Rekordowo niska stopa bezrobocia – zarówno w Warszawie, jak i w całym województwie mazowieckim – pozwala prognozować, że nadchodzące miesiące będą oznaczać dla pracodawców duże trudności rekrutacyjne, ale też rosnącą presję płacową. Branże, które poszukiwać będą pracowników to m.in. finanse, nowoczesne usługi dla biznesu, budownictwo oraz handel.

Średnie oferowane wynagrodzenie w Warszawie utrzymuje się powyżej średniej krajowej. Płace rosną, choć wzrosty zależą od kategorii i poziomu stanowisk. W odróżnieniu do lat ubiegłych, największych podwyżek doświadczają pracownicy na stanowiskach wykonawczych i podstawowych, niewymagających zaawansowanych kompetencji. W tym obszarze różnice w poziomie wynagrodzenia oferowanego przez firmy i oczekiwanego przez pracowników były największe, a sytuacja rynkowa nie pozostawiła pracodawcom wyboru. Tym samym zmniejsza się różnica między pensjami na różnych poziomach stanowisk.



Karolina Szyndler
Branch Manager, oddział w Katowicach

ŚLĄSK

Rozpoczynające się i trwające budowy biurowców, osiedli oraz zakładów produkcyjnych to najlepsze dowody na zainteresowanie inwestorów Katowicami i rynkiem śląskim. Region zapewnia warunki odpowiadające na potrzeby i cele biznesowe polskich i zagranicznych graczy.

Śląsk wykorzystuje swój potencjał w zakresie tworzenia nowych centrów IT, nowoczesnych usług dla biznesu, oddziałów producentów części motoryzacyjnych oraz e-przemysłu. Atrakcyjność regionu potwierdzają nie tylko pracodawcy, ale też FDI Business Financial Times 2019, który ogłosił w tym roku Katowicką Specjalną Strefę Ekonomiczną jako najlepszą w Europie, a drugą na świecie.

W związku z dynamicznym rozwojem, firmy poszukują wykwalifikowanej kadry, choć przede wszystkim stawiają na pracowników zaangażowanych, ambitnych, potrafiących współpracować i rozwiązywać problemy. Na najciekawsze oferty pracy mogą liczyć inżynierowie automatycy i mechanicy, nie mówiąc o specjalistach z branży IT, na których rynek śląski czeka z otwartymi ramionami.



Anna Podolska
Branch Manager, oddział w Krakowie

MAŁOPOLSKA

Rynek małopolski oraz sam Kraków to od lat największy rynek nowoczesnych usług dla biznesu w Polsce. Sektor nie zwalnia tempa i również w nadchodzących miesiącach stawić będzie na rozwój. Dzięki temu Małopolska przyciąga pracowników z całego świata i wszystkich regionów naszego kraju.

Nowe inwestycje oraz ciągły rozwój firm z sektora nowoczesnych usług nieustannie zwiększają aktywność rekrutacyjną oraz skłaniają pracodawców do zmian w strategii zatrudnienia, dotyczących m.in. form zatrudnienia. Oprócz tradycyjnej umowy o pracę, coraz częściej spotykamy się ze współpracą w ramach B2B, outsourcingu oraz pracy czasowej. Różne formy zatrudnienia to jedna z odpowiedzi na aktualne wyzwania biznesu – projekty czasowe, wstrzymane rekrutacje, dynamicznie zachodzące zmiany (np. fuzje) oraz konieczność znalezienia zastępstwa dla pracowników przebywających na długotrwałych urloпах lub zwolnieniach lekarskich.

Pracodawcy stawiają również na elastyczność w kontekście godzin pracy i pracy zdalnej zatrudnionych. To z kolei odpowiedź na oczekiwania wyrażane przez pracowników, którzy rozwiązania pracy elastycznej postrzegają jako najważniejszy i najcenniejszy benefit.



Anna Tomyślak
Branch Manager, oddział w Poznaniu

WIELKOPOLSKA

Poznań to niezwykle dynamicznie rozwijający się rynek pracy. Stale zwiększa się liczba nowych inwestorów oraz firm rozbudowujących swoje struktury w Wielkopolsce. Dla kandydatów oznacza to coraz atrakcyjniejsze możliwości rozwoju i kariery zawodowej. Dla pracodawców natomiast – jeszcze więcej wyzwań rekrutacyjnych.

Dla pracodawców Poznań to świetne zaplecze akademickie. Miasto należy do ścisłej czołówki, jeśli chodzi o centra naukowe. W Wielkopolsce kształci się ponad 120 tysięcy studentów na 250 kierunkach, a co roku mury lokalnych uczelni opuszcza niemal 30 tysięcy absolwentów.

Region oferuje również wiele ułatwień pracodawcom. Firmy doceniają wsparcie Miasta Poznań oraz programy aktywizujące m.in. najmłodsze pokolenie na rynku pracy. Aktywizacja młodych to zresztą obszar, w którym Poznań po raz kolejny został wyróżniony jako lider.

Wyzwaniem dla pracodawców pozostaje jednak rekrutacja, niezwykle trudna z uwagi na utrzymujący się, najniższy w kraju poziom bezrobocia. Branże, które obecnie w największym stopniu przyczyniają się do rozwoju regionu, ale też oferują najciekawsze ścieżki karier to przede wszystkim nowoczesne usługi dla biznesu, IT, R&D oraz zaawansowana technicznie produkcja.



Tomasz Kowalski
Branch Manager, oddział we Wrocławiu

DOLNY ŚLĄSK

Rynek dolnośląski, wraz ze swoim najważniejszym ośrodkiem gospodarczym jakim jest Wrocław, to jeden z najszybciej rozwijających się regionów Polski. Dzięki biznesowej postawie lokalnych organizacji oraz samorządów, dobrej infrastrukturze, dostępności wykwalifikowanych pracowników oraz wysokiemu potencjałowi akademickiemu, przyciąga zarówno polskie firmy, jak i zagranicznych inwestorów. Najlepiej rozwiniętymi sektorami są branże związane z przemysłem i produkcją, centra nowoczesnych usług oraz IT. W ostatnich kilku latach obserwowaliśmy również dynamiczny wzrost sektora R&D.

Największym wyzwaniem lokalnego rynku pracy jest pozyskanie pracowników posiadających odpowiednie kompetencje, ale też adekwatne oczekiwania finansowe. W dalszej perspektywie kolejne trudności podyktowane będą także trendami demograficznymi, spadającą liczbą absolwentów wyższych uczelni oraz wciąż niskim wskaźnikiem automatyzacji lokalnych przedsiębiorstw. Pracodawcy już dziś starają się więc budować pozytywne doświadczenia kandydatów i zatrudnionych. Chcąc zyskać miano pracodawcy z wyboru, zwracają uwagę zarówno na wynagrodzenia, benefity, ścieżki karier, jak i profesjonalną rekrutację.

TRENDY NA RYNKU PRACY JAK PRZYGOTOWAĆ BENCHMARK WYNAGRODZEŃ?



Benchmarking w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi to porównywanie wynagrodzeń, benefitów i procesów HR obowiązujących w firmie z ofertą innych pracodawców. To też poszukiwanie nowych rozwiązań i inspiracji do budowania efektywnej polityki HR.

Jednym ze stosowanych narzędzi jest tworzenie spersonalizowanych raportów płacowych, pozwalających szczegółowo przeanalizować wynagrodzenia oferowane na określonych stanowiskach w firmie, w odniesieniu do trendów płacowych obserwowanych w branży, sektorze czy regionie. Zdarza się, że dla niektórych firm wyzwaniem stanowi samo przygotowanie do porównania wynagrodzeń. Jednak jak wskazują doświadczenia ekspertów HR, wystarczy 10 kroków, aby przystąpić do benchmarkingu w efektywny sposób.

KROK 1 – CEL BIZNESOWY

Aby proces porównania wynagrodzeń przyniósł efekt biznesowy, należy zacząć od odpowiedzi na pytanie o cel, w jakim przeprowadzamy benchmark. Jasno określony cel biznesowy pozwala na efektywne dobranie wskaźników i grup porównawczych. Wśród najczęstszych powodów przeprowadzenia benchmarku pojawia się chęć zwiększenia atrakcyjności oferty, zmniejszenia rotacji, stworzenia transparentnego systemu wynagradzania, plany inwestycyjne, rozbudowa wybranej funkcji. Powód bywa też bardzo ogólny – chęć zobaczenia, jak plasuje się organizacja na tle rynku. Wówczas warto jednak zastanowić się wcześniej, jak ta wiedza wpłynie na funkcjonowanie biznesu.

KROK 2 – PUNKT WYJŚCIA

Na tym etapie należy skupić się na dokładnym określeniu stanowisk i ich poziomów w strukturze. Warto zweryfikować opisy stanowisk i to, w jaki sposób odzwierciedlają realnie wykonywane zadania. Bardzo często zdarza się, że starsi specjaliści w poszczególnych działach stają się ekspertami w wybranej dziedzinie i posiadają kluczową wiedzę, czego jednak nie odzwierciedlają nazwy ich stanowisk.

KROK 3 – NAJWIĘKSZE WYZWANIA

Na tym etapie odnosimy się do ustalonego celu biznesowego i analizujemy dostępne dane. Zaczynając od aktualnego poziomu wynagrodzeń, ustalamy dla jakich stanowisk wynagrodzenia szczególnie odbiegają od siatki płac. Sprawdzamy w jakich obszarach obserwujemy najwyższą i najniższą rotację, na jakie stanowiska najtrudniej nam znaleźć pracowników i z czego to wynika. Jeśli planujemy nową inwestycję, skupiamy się również na określeniu kluczowych stanowisk dla powodzenia tego przedsięwzięcia – identyfikujemy, jaką wiedzę potrzebujemy pozyskać z rynku i jaką mamy w organizacji. Ustalamy także jakie doświadczenia powinni mieć nasi przyszli pracownicy. Zdarza się, że lokalny rynek jest ubogi w konkretne profile zawodowe, natomiast dostępne są osoby, które posiadają podobną wiedzę oraz kompetencje i z łatwością nauczą się nowych procesów podczas współpracy z nami.

TRENDY NA RYNKU PRACY JAK PRZYGOTOWAĆ BENCHMARK WYNAGRODZEŃ?

KROK 4 – PRIORYTETY

Biorąc pod uwagę odpowiedzi na pytania związane z wyzwaniami, opisujemy potrzebę biznesową firmy. Następnie ustalamy priorytety, odzwierciedlając wpływ kluczowych stanowisk na proces bądź powodzenie inwestycji. W ten sposób wyłaniamy grupę stanowisk, które są najistotniejsze do porównania.

KROK 5 – (NIE)TYPOWE STANOWISKA

Na tym etapie warto zastanowić się, na ile wytypowane stanowiska są uniwersalne i możemy je porównać do standardowo występujących na rynku. Jest to też moment, w którym rozważamy potencjalne źródła pracowników oraz przyglądamy się konkurencji. Coraz częściej okazuje się, że nasza bezpośrednia konkurencja niekoniecznie jest jedyną konkurencją w procesie pozyskiwania talentów. Warto więc zbadać, jakie alternatywne stanowiska mogą wybierać nasi pracownicy i potencjalni kandydaci. W raporcie płacowym będziemy też szukać informacji o rolach, które nie występują w naszej strukturze, ale np. wymagają podobnej wiedzy, kompetencji czy predyspozycji.

KROK 6 – ZADANIA I OSOBOWOŚĆ

W kolejnym kroku przyglądamy się dokładnie stanowiskom, które zajmują osoby uznawane w organizacji za bardzo ważne i potrzebne. Często są to pracownicy posiadający szeroką wiedzę bądź unikatowe postawy. Szacujemy, na ile wartość, jaką wnosi dana osoba do organizacji i procesu jest związana z oficjalnie wykonywanymi zadaniami, a na ile wynika ona z innych predyspozycji. Na tym etapie zadajemy sobie też pytanie – co będzie, jeśli tej osoby zabraknie? Zdarza się, że w żaden sposób nie można porównać do rynku stanowisk, które piastują takie osoby. Jest to szczególnie widoczne w przypadku osób, które pracowały w różnych działach i obszarach. W ich przypadku benchmark to nie wszystko – lepiej jest pomyśleć o indywidualnych planach rozwojowych i sukcesji.

KROK 7 – PUNKT ODNIESIENIA

Wiedząc, że bezpośrednia konkurencja biznesowa nie jest jedyną zabiegającą o naszych pracowników, należy spojrzeć na rynek pracy w szerszym ujęciu. Na tym etapie warto zdecydować, które stanowiska porównamy do szerszej grupy, ponieważ występują w wielu branżach. Określamy również obszar geograficzny – województwo, powiat, miejscowość. W Polsce jest to szczególnie ważne z uwagi na różnice w zarobkach występujące w ujęciu regionalnym. Warto przy tym pamiętać o trendach związanych z mobilnością pracowników, które wskazują, że lepsza oferta finansowa to za mało, aby zachęcić potencjalnych pracowników do relokacji.

KROK 8 – EFEKT PORÓWNIANIA

Ponownie wracamy do celu biznesowego i sprawdzamy, które z pozyskanych informacji korespondują z nim. Zastanawiamy się czego brakuje i co nas zaskoczyło. Warto również skonfrontować wyniki porównania z dodatkowym raportem lub źródłem danych.

KROK 9 – DROGA DO CELU

W oparciu o dane i określony cel biznesowy ustalamy strategię działania i sposób implementacji. Określamy miejsce, czas i osoby odpowiedzialne za wdrożenie zmian w polityce wynagrodzeń. Dbamy też, aby nasze działania zostały zakomunikowane pracownikom, co jest szczególnie ważne w kontekście rosnących oczekiwań wobec jawności systemów wynagrodzeń.

KROK 10 – DZIAŁANIE

Benchmarking wynagrodzeń dotyczy wszystkich pracowników firmy, co znacząco podnosi jego rangę. Regularna ocena efektywności polityki wynagrodzeń obowiązującej w firmie pozwala nie tylko kontrolować koszty pracy, ale również optymalizować system wynagradzania. Korzystając z benchmarkingu nie należy jednak porzekać na raportach płacowych – warto sprawdzić jak wdrożone działania wpłynęły na efektywność biznesową organizacji.



Jadwiga Miśtak
HR Advisor, oddział we Wrocławiu



Banki i firmy ubezpieczeniowe doświadczają dalszej konsolidacji rynku. Niezmiennie mierzą się również z konkurencją innych podmiotów, które mogą realizować transfery pieniężne oraz sprzedawać pożyczki. Minione miesiące to ponadto czas nowych dyrektyw, finalizujących się fuzji oraz doniesień o podmiotach wystawionych na sprzedaż.

Zarówno w bankach, jak i w firmach ubezpieczeniowych rośnie zapotrzebowanie na ekspertów dedykowanych klientom korporacyjnym. Nadchodzące miesiące będą również dobrym czasem dla specjalistów działów ryzyka oraz likwidacji szkód. Banki rekrutują doradców do pracy w centrach korporacyjnych i centralach banków, a także pracowników działów corporate finance i structured finance, którzy doradzają klientom korporacyjnym, m.in. w zakresie pozyskiwania finansowania, inwestowania, działań restrukturyzacyjnych, fuzji i przejęć oraz przeprowadzają złożone transakcje finansowe. W branży ubezpieczeniowej natomiast poszukiwani są doradcy korporacyjni w towarzystwach ubezpieczeniowych oraz brokerzy wyspecjalizowani w różnych obszarach ubezpieczeń. W całym sektorze obserwowany jest też szczególny wzrost zapotrzebowania na quantów – absolwentów matematyki, statystyki, ekonometrii, fizyki, którzy w towarzystwach ubezpieczeniowych zostają np. ekspertami w zakresie aktuariatu, a w bankach analitykami w zakresie budowania i walidowania modeli ryzyka kredytowego, rozwijania narzędzi scoringowych i ratingowych.

Kandydaci podejmując decyzję o zmianie pracy, niezmiennie oczekują podwyżek. Nie zawsze jest to zbieżne z budżetami rekrutacyjnymi, dlatego banki i firmy ubezpieczeniowe otwierają się coraz bardziej na pracowników z mniejszym doświadczeniem oraz niższymi oczekiwaniami. Stawiają jednak na intensywny rozwój takich pracowników, dzięki czemu już po kilkunastu miesiącach mogą liczyć na dużą samodzielność zatrudnionego i zaoferować mu wyższą pensję, która jednocześnie będzie argumentem za pozostaniem w strukturze organizacji. Z drugiej strony pracodawcy z sektora coraz przychylniej patrzą na pokolenia najstarszych pracowników. Zwykle są to bowiem lojalni kandydaci, dla których znaczenie ma nie tylko poziom wynagrodzenia.

Sami kandydaci przy wyborze oferty pracy w sektorze bankowym i ubezpieczeniowym zwracają uwagę na coraz więcej aspektów. Sprawdzają m.in. czy firma oferuje elastyczny czas pracy i możliwość pracy zdalnej, jakie doświadczenie i osobowość ma potencjalny przełożony oraz w jaki sposób prowadzona jest rekrutacja, w której uczestniczą. Im bardziej partnerski styl komunikacji, tym lepiej.

BANKOWOŚĆ DETALICZNA	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Sprzedaży Bankowości Detalicznej	22 000	26 000	38 000
Regionalny Dyrektor Bankowości Detalicznej	12 000	20 000	26 000
Kierownik Zespołu Bankowości Elektronicznej	12 000	15 000	18 000
Doradca Klienta Zamożnego	6 000	10 000	15 000
Dyrektor Placówki Detalicznej	6 000	10 000	12 000
Doradca Klienta Indywidualnego	4 000	4 000	6 000
Analityk Kredytowy	5 000	7 000	11 000

BANKOWOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Sprzedaży Bankowości Przedsiębiorstw	22 000	31 000	42 000
Doradca Klienta Korporacyjnego	9 500	13 000	18 000
Doradca Klienta Strategicznego	16 000	18 000	22 000
Doradca Klienta MŚP	6 000	8 000	10 000
Analityk Finansowania Przedsiębiorstw/ Transakcji Strukturyzowanych	8 000	12 000	15 000

BANKOWOŚĆ - OBSZAR RYZYKA	MIN*	OPT**	MAX*
Kierownik Zespołu Modelowania Ryzyka	16 000	18 000	25 000
Ekspert ds. Modelowania Ryzyka	12 500	14 000	16 000
Specjalista ds. Modelowania Ryzyka	7 000	10 000	12 000
Ekspert ds. Walidacji Modeli	12 500	14 000	16 000
Specjalista ds. Walidacji Modeli	6 500	10 000	11 500

TOWARZYSTWA UBEZPIECZEŃ	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Sprzedaży***	18 000	24 000	30 000
Dyrektor Oddziału	15 000	18 000	22 000
Dyrektor ds. Likwidacji Szkód/ Obsługi Roszczeń	15 000	20 000	25 000
Dyrektor ds. Produktów	15 000	19 000	24 000
Kierownik Zespołu Sprzedaży	4 000	6 000	10 000
Kierownik Działu Bancassurance	12 000	16 000	17 000
Kierownik ds. Likwidacji Szkód/ Obsługi Roszczeń	9 000	12 000	14 000
Kierownik ds. Produktu	10 000	13 000	16 000
Główny Aktuariusz	18 000	24 000	30 000
Aktuariusz	10 000	13 000	18 000
Analityk Aktuarialny	6 000	8 500	10 000
Doradca Klienta Korporacyjnego	6 000	10 000	14 000
Specjalista ds. Likwidacji Szkód/ Obsługi Roszczeń	5 000	8 000	9 000

UBEZPIECZENIA - BROKERZY	MIN*	OPT**	MAX*
Broker Ubezpieczeń Majątkowych	6 000	9 000	14 000
Broker Ubezpieczeń Osobowych	6 000	8 000	11 000
Broker Ubezpieczeń Należności	7 000	10 000	12 000
Broker Ubezpieczeń Morskich	8 000	10 000	12 000

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

** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

*** Wynagrodzenie zasadnicze

Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2019 r.



Karolina Lis
Business Manager, oddział w Warszawie

“ W instytucjach finansowych rośnie zapotrzebowanie na quantów – absolwentów matematyki, statystyki, ekonometrii, fizyki, którzy w towarzystwach ubezpieczeniowych zostają np. ekspertami w zakresie aktuariatu, natomiast w bankach – analitykami w zakresie budowania i walidowania modeli ryzyka kredytowego, rozwijania narzędzi scoringowych oraz ratingowych. ”



Agnieszka Gajewska
Senior Consultant, oddział w Warszawie

“ W sektorze bankowym i ubezpieczeniowym nadal obserwujemy nastawienie na automatyzację, robotyzację, digitalizację i optymalizację procesów. Rozwijane są działy bankowości elektronicznej, zarządzania projektami, IT. Zmniejsza się natomiast zatrudnienie w bankowości detalicznej w placówkach bankowych. ”



48 proc. firm z branży bankowej i 78 proc. firm z branży ubezpieczeń **planuje zatrudnić nowych pracowników** w 2020 roku.



80 proc. firm z branży bankowej i 72 proc. firm z branży ubezpieczeń spodziewa się **trudności w pozyskiwaniu pracowników** – głównym powodem w bankowości jest niedobór odpowiednich kandydatów na rynku, natomiast w ubezpieczeniach – wygórowane oczekiwania finansowe kandydatów.



Aspekty, które firmy z sektora bankowego wymieniają jako **najbardziej pomocne w pozyskiwaniu pracowników**, to stabilność zatrudnienia (56 proc.), możliwości rozwoju (46 proc.) oraz ciekawe projekty (42 proc.). Firmy z sektora ubezpieczeń wymieniają natomiast stabilność zatrudnienia (56 proc.), wyzwania zawodowe (46 proc.) oraz lokalizację (44 proc.).



Najważniejsze świadczenia dodatkowe dla pracowników sektora bankowego i ubezpieczeniowego to opieka medyczna w rozszerzonym wariantcie, praca elastyczna oraz dodatkowe dni urlopowe.



46 proc. pracowników branży bankowej i 42 proc. pracowników branży ubezpieczeniowej **rozważa zmianę pracy** w perspektywie 2020 roku.



Poza bankami i firmami ubezpieczeniowymi, szeroko rozumianą branżą finansową tworzą również inne organizacje – firmy leasingowe, branża Consumer Finance, firmy windykacyjne, faktoringowe, FinTech, domy maklerskie oraz fundusze inwestycyjne. Ta część rynku niezwykle prędko się rozwija. W przeciwieństwie do konsolidacji obserwowanej w sektorze bankowości, tutaj mamy do czynienia z napływem nowych firm.

Bankowość elektroniczna, finansowanie, nowe technologie – to tylko niektóre obszary, w których rośnie konkurencja dla tradycyjnych instytucji bankowych. Coraz większe znaczenie odgrywają też start-upy oraz organizacje wchodzące dopiero do Polski, których biznes wiąże się z zarządzaniem swoim kapitałem, transakcjami walutowymi, nowoczesnymi i ekspresowymi rozliczeniami oraz inwestycjami indywidualnymi. Konkurencja zwiększa się także w zakresie produktów ubezpieczeniowych. Swoją obecność w tych obszarach zaznaczają bowiem firmy leasingowe oraz nowatorskie biznesy oferujące m.in. finansowanie i ubezpieczenie sprzętów – smartfonów i komputerów.

Postępująca digitalizacja branży – jeden z najsilniejszych trendów w całej branży finansowej – znacząco wpływa również na kształt struktur organizacyjnych. Część stanowisk przestaje istnieć, a w ich miejsce pojawiają się nowe, wyspecjalizowane, odpowiadające na aktualne wyzwania

biznesowe. Firmy oferują także nieznanie wcześniej, innowacyjne rozwiązania, produkty i usługi. Tak dynamiczne otoczenie stymuluje do rozwoju wszystkich graczy. Niektóre firmy starają się o uzyskanie licencji bankowych i rozszerzenie swojego portfolio produktowego, podczas kiedy inne stawiają na partnerstwa z większymi instytucjami bankowymi. Wszystko wskazuje na to, że nadchodzące miesiące będą intensywnym czasem rozwoju kilku nowych firm oraz odpowiedzi ze strony największych banków.

Dynamiczne zmiany na rynku przekładają się na rosnące zapotrzebowanie na określonych specjalistów. Zarówno w firmach leasingowych, jak i organizacjach z branży finansowej, poszukiwani są kandydaci w obszarze sprzedaży, obsługi klienta i produktów oraz na stanowiska związane z IT. Kandydaci oczekują jednak czegoś więcej niż atrakcyjne wynagrodzenie. Coraz chętniej angażują się w rekrutację, jeśli firma posiada ciekawe produkty i usługi, bądź oferuje nowoczesny model biznesowy. Wiele osób przyciąga także możliwość uczestnictwa w procesie tworzenia czegoś nowego i rozwoju innowacyjnego biznesu. Znaczenie mają interesujące projekty i możliwości zdobycia nowych kompetencji. Uznaniem cieszą się renomowane firmy oferujące elastyczny czas pracy, atrakcyjne świadczenia pozapłacowe oraz wysokiej klasy narzędzia pracy. Kandydatów przyciąga też autorytet znanych i poważanych współpracowników.

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Sprzedaży	18 000	24 000	30 000
Regionalny Kierownik Sprzedaży	8 000	15 000	25 000
Kierownik Sprzedaży	6 000	9 000	12 000
Kierownik Działu Windykacji	14 000	15 000	18 000
Starszy Specjalista ds. Windykacji	8 000	9 000	10 000
Specjalista ds. Windykacji	6 000	10 000	12 000
Analitik Portfela Kredytowego	8 000	10 000	13 000
Starszy Analitik Kredytowy	11 000	13 000	15 000
Analitik Kredytowy	7 000	9 000	11 000
Zarządzający Funduszami	20 000	30 000	40 000
Analitik w Funduszu	10 000	15 000	20 000
Kierownik ds. Produktu	10 000	12 000	15 000
Analitik ds. Modelowania finansowego	9 000	11 000	15 000

Jako Instytucje Finansowe rozumiemy m.in. Leasing, Consumer Finance, Fundusze Inwestycyjne, Domy maklerskie, FinTech oraz Windykację.

* 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 2019 r.



Karolina Lis
Business Manager, oddział w Warszawie

“ Nadchodzące miesiące będą intensywnym, ciekawym czasem dla specjalistów związanych z sektorem instytucji finansowych w firmach consultingowych. Już teraz zapotrzebowanie na ekspertów doradztwa biznesowego, corporate finance, analizy ryzyka, M&A oraz doradztwa transakcyjnego jest duże. Najlepsi kandydaci mogą wręcz przebierać w propozycjach. ”



86 proc. firm z branży finansowej **planuje zatrudnić nowych pracowników** w 2020 roku.



84 proc. firm z branży spodziewa się **trudności w pozyskiwaniu pracowników** – głównym powodem jest rosnąca konkurencja między pracodawcami.



Aspekty, które firmy finansowe wymieniają jako **najbardziej pomocne w pozyskiwaniu pracowników**, to lokalizacja (48 proc.), stabilne warunki zatrudnienia (44 proc.) oraz rozpoznawalność firmy (40 proc.).



Najważniejsze świadczenia dodatkowe dla pracowników branży to praca elastyczna, opieka medyczna w rozszerzonym wariantcie oraz karta sportowa.



44 proc. pracowników branży finansowo-księgowej **rozważa zmianę pracy** w perspektywie 2020 roku.



Rozwój biznesu oraz nowe inwestycje przekładają się na stały wzrost zainteresowania pracodawców ekspertami w obszarze finansów i księgowości. Z jednej strony obserwujemy coraz silniejszą dywersyfikację stanowisk finansowych w obszarze wsparcia biznesu, z drugiej natomiast – nowe stanowiska w obszarze projektowym, związane ze wsparciem w prowadzeniu wdrożeń, zmian oraz optymalizacji.

Stale rosnąca liczba nowo powstałych firm produkcyjnych (tzw. projekty greenfieldowe), często działających w ramach specjalnych stref ekonomicznych, powoduje znaczące zapotrzebowanie na kandydatów posiadających szeroką wiedzę – zarówno z obszaru księgowości, jak i controllingu produkcyjnego. W cenie jest doświadczenie kandydatów oraz wiedza w obszarze podatków, umiejętność wdrażania systemów controllingowych, a także tworzenia planu produkcji, który przyczynia się do optymalizacji procesów przy użyciu nowoczesnych narzędzi, a tym samym obniżenia kosztów.

Pracodawcy stale wzmocniają także struktury działów controllingu biznesowego. Obserwujemy wzrost dywersyfikacji stanowisk finansowych w obszarze wsparcia biznesu, podyktowany potrzebą wzmocnienia procesu decyzyjnego. Na brak ofert nie będą w związku z tym narzekać eksperci controllingu sprzedaży,

marketingu, produkcji oraz HR. W przypadku tych ról pracodawcy poszukują u kandydatów – oprócz warsztatu merytorycznego i technicznego – rozwiniętych kompetencji miękkich.

Finanse i księgowość to obszar, w którym dostrzegamy coraz szerzej zakrojone inwestycje w rozwój automatyzacji procesów – RPA, w ramach których najprostsze i powtarzalne procesy realizowane są przez roboty. RPA zastępują nawet kiluosobowe działy, powodując przy tym zwiększenie efektywności oraz zyskowności organizacji, a tym samym dając szansę na dalszy rozwój osób interesujących się nowymi technologiami (programiści, wdrożeniowcy systemów klasy ERP).

Zmiany zachodzące w organizacjach i potrzeba efektywnego zarządzania nimi przekładają się także na trend tworzenia w firmach nowych stanowisk finansowych w obszarze projektowym. Pracodawcy poszukują specjalistów i menedżerów, którzy wspomogą organizacje we wdrażaniu rozwiązań technologicznych, optymalizacjach i standaryzacjach oraz procesach inwestycyjnych i restrukturyzacyjnych.

Sukcesywnie rosną wynagrodzenia pracowników finansów i księgowości. Starsi księgowi, zwłaszcza wyspecjalizowani w podatkach (VAT, CIT) lub ze znajomością języków angielskiego czy niemieckiego, a także specjaliści ds. płac mogą liczyć na wynagrodzenia wyższe o 10-15 proc. względem ubiegłego roku. Podwyżki rzędu 15-20 proc. obserwujemy z kolei w firmach consultingowych i audycie.

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
CFO/ Członek Zarządu	25 000	40 000	55 000
Dyrektor Finansowy	20 000	25 000	35 000
Kierownik ds. Finansowych	14 000	18 000	25 000
Główny Księgowy	12 000	17 000	25 000
Zastępca Głównego Księgowego	9 000	12 000	15 000
Starszy Księgowy***	7 000	9 000	12 000
Księgowy Projektu	7 000	8 000	9 000
Księgowy ds. VAT	6 500	7 500	8 500
Księgowy	6 000	7 000	7 500
Młodszy Księgowy	4 000	5 000	5 500
Kierownik ds. Podatków	15 000	18 000	25 000
Specjalista ds. Podatków	6 000	8 000	12 000
Kierownik Działu Windykacji	12 000	14 000	16 000
Specjalista ds. Windykacji	5 000	6 500	7 500
Kontroler Kredytowy	8 000	10 000	12 000
Kierownik Działu Kontrolingu	15 000	18 000	22 000
Kontroler Finansowy (z zespołem)	12 000	15 000	18 000
Kontroler Finansowy (stanowisko samodzielne)	10 000	13 000	15 000
Finance Business Partner/ Finance Executive	10 000	12 000	15 000
Analitik Biznesowy	10 000	12 000	14 000
Analitik/ Starszy Analitik Finansowy/ Specjalista ds. Controllingu	7 000	10 000	14 000
Specjalista ds. Raportowania i Analiz	7 000	9 000	11 000
Młodszy Analitik	5 500	6 000	6 500
Asystent Działu Finansowego	3 500	4 000	5 000
Specjalista ds. Płac (dział finansowy)	7 000	8 000	9 000
Młodszy Specjalista ds. Płac (dział finansowy)	4 500	5 000	5 500
Kierownik Audytu Wewnętrznego	15 000	18 000	25 000
Starszy Audytor Wewnętrzny	12 000	15 000	18 000
Audytor Wewnętrzny	9 000	12 000	15 000
Kierownik (departament audytu)	15 000	17 000	20 000
Lider Zespołu (departament audytu)	11 000	12 000	13 000
Starszy Konsultant (departament audytu)	9 000	10 500	12 000
Konsultant (departament audytu)	7 000	8 000	9 000

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

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

** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

*** Wynagrodzenie na stanowisku Starszy Księgowy (lub Samodzielny Księgowy) jest uzależnione od stażu pracy pracownika, zakresu odpowiedzialności oraz doświadczenia w prowadzeniu pełnej księgowości spółki

Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2019 r.



Justyna Chmielewska

Business Manager, oddział w Katowicach

“ Pracodawcy niezmiennie doceniają certyfikaty potwierdzające wiedzę kandydatów w danym obszarze, np. ACCA, CIMA, Certyfikat Biegłego Rewidenta czy Doradcy Podatkowego. W przypadku kadry zarządzającej ukończone studia MBA wciąż stanowią duży atut. Podobnie jak w latach ubiegłych, pracodawcy przywiązują jednocześnie dużą wagę do kompetencji miękkich kandydatów – umiejętności komunikacji, prezentacji oraz współpracy z przedstawicielami różnych szczebli organizacji. ”



Justyna Szczerek

Commercial Finance Specialism Leader, oddział w Warszawie

“ Rośnie zapotrzebowanie na specjalistów i menedżerów w obszarze audytu wewnętrznego, ukierunkowanego na optymalizację i udoskonalanie procesów biznesowych. Pracodawcy poszukują również ekspertów w kontroli kredytowej i windykacji, którzy usprawnią proces zarządzania należnościami w spółkach. Finansiści stają się tym samym strategicznym partnerem w rozmowie z biznesem i wyższą kadrą menedżerską. ”



86 proc. firm z branży finansowej **planuje zatrudnić nowych pracowników** w 2020 roku.



84 proc. firm z branży spodziewa się **trudności w pozyskiwaniu pracowników** – głównym powodem jest rosnąca konkurencja między pracodawcami.



Aspekty, które firmy finansowe wymieniają jako **najbardziej pomocne w pozyskiwaniu pracowników**, to lokalizacja (48 proc.), stabilne warunki zatrudnienia (44 proc.) oraz rozpoznawalność firmy (40 proc.).



Najważniejsze świadczenia dodatkowe dla pracowników branży to praca elastyczna, opieka medyczna w rozszerzonym wariantcie oraz karta sportowa.



44 proc. pracowników branży finansowo-księgowej **rozważa zmianę pracy** w perspektywie 2020 roku.



Rynek prawniczy od lat charakteryzuje się dużym nasyceniem. Choć pracodawcy mówią o swojego rodzaju „klęsce urodzaju”, to sytuacja jest specyficzna. Z jednej strony obserwujemy bowiem rynek pracodawcy – niewielką liczbę ofert pracy w stosunku do dostępnych kandydatów, natomiast z drugiej rynek kandydata, na którym pracodawcom trudno jest znaleźć odpowiednich ekspertów, spełniających określone wymagania.

W ostatnim czasie obserwowaliśmy rosnące zapotrzebowanie pracodawców na kandydatów z doświadczeniem prawniczym, ale w obszarze nowych technologii, własności intelektualnej oraz FinTech. Szeroko rozumiany sektor technologiczny w Polsce rozwija się bardzo prężnie, w związku z czym zwiększa się zapotrzebowanie na ekspertów w tym zakresie.

Dla firm i kancelarii kluczowa jest również znajomość języków obcych. O ile bardzo dobra znajomość języka angielskiego jest wymagana przez niemal wszystkich pracodawców, to coraz powszechniejszy staje się wymóg znajomości drugiego języka. Przykładem może być znajomość języka niemieckiego, wymieniana wśród oczekiwania pracodawców przede wszystkim na zachodzie i południu Polski. Na rynku kancelaryjnym coraz większą wagę przykładają także do umiejętności miękkich kandydatów, pozwalających na skuteczne budowanie relacji z klientami, sprzedaż usług i pozyskiwanie biznesu.

Atrakcyjne oferty pracy pojawiają się coraz częściej wraz ze wdrażanymi i rozwijanymi w firmach systemami Compliance. Praca przy zapewnieniu zgodności działań organizacji z obowiązującymi regulacjami z roku na rok zyskuje na popularności wśród kandydatów na różnych etapach kariery zawodowej. Na ciekawe oferty mogą też liczyć Inspektorzy Ochrony Danych Osobowych, choć – względem zeszłego roku – liczba rekrutacji prowadzonych w tym zakresie jest coraz mniejsza.

Specjaliści w obszarze prawa podatkowego mają do czynienia ze stabilną sytuacją na rynku. Kwestie podatkowe niezmiennie dotyczą wszystkich podmiotów, dlatego zarówno grupy doradcze, jak i korporacje deklarują wysokie zapotrzebowanie na specjalistów w tym zakresie. Na znaczeniu nie traci trend zatrudnienia kandydatów posiadających uprawnienia radcowskie lub adwokackie. Coraz częściej zdarza się jednak, że oferty pracy kierowane są też do Młodszych Prawników Wewnętrznych, którzy takich uprawnień nie posiadają.

Wynagrodzenia w obszarze transakcyjnym, m.in. w branży nieruchomości oraz transakcjach finansowych, utrzymują się na stałym poziomie. Podobną sytuację obserwujemy dla większości stanowisk w obszarze podatkowym. Wzrosty, sięgające nawet 20 proc., zaobserwowaliśmy natomiast wobec najniższych stanowisk w strukturze – Asystentów Prawnych i Młodszych Prawników. Wkraczający na rynek pracy przedstawiciele najmłodszego pokolenia z dużą pewnością siebie formułują oczekiwania finansowe, a pracodawcy zmuszeni są na nie odpowiadać.

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Działu Prawnego/ Menedżer Departamentu Prawnego	15 000	25 000	40 000
Prawnik Wewnętrzny	7 000	15 000	25 000
Menedżer ds. Podatków	15 000	20 000	25 000
Młodszy Prawnik Kancelarii	5 000	7 000	10 000
Prawnik Kancelarii	6 000	10 000	15 000
Starszy Prawnik Kancelarii	10 000	20 000	45 000
Specjalista/ Inspektor Ochrony Danych Osobowych	8 000	12 000	25 000
Specjalista ds. Zgodności	8 000	15 000	25 000
Doradca Podatkowy	6 500	12 000	18 000
Starszy Konsultant ds. Podatków	10 000	12 000	15 000
Specjalista ds. Podatków	7 000	8 000	12 000
Konsultant ds. Podatków	7 000	8 000	10 000
Asystent Prawny	3 500	6 000	8 000

Wynagrodzenie w branży uzależnione jest od poziomu doświadczenia, lokalizacji, profilu kancelarii bądź firmy oraz specjalizacji.

* 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 2019 r.



Joanna Pawlik
Senior Consultant, oddział w Warszawie

“ W związku z dynamicznym rozwojem sektora nowych technologii coraz więcej firm i kancelarii poszukuje kandydatów z doświadczeniem prawniczym, ale zdobytym właśnie w obszarze technologii, własności intelektualnej oraz FinTech. ”



92 proc. firm z branży prawno-podatkowej **planuje zatrudnić nowych pracowników** w 2020 roku.



Wszystkie firmy z branży spodziewają się **trudności w pozyskiwaniu pracowników** – głównym powodem jest niedobór odpowiednich kandydatów na rynku.



Aspekty, które branża prawno-podatkowa wymienia jako **najbardziej pomocne w pozyskiwaniu pracowników**, to ciekawe projekty (64 proc.), możliwości kariery (60 proc.) oraz stabilne warunki zatrudnienia (58 proc.).



Najważniejsze świadczenia dodatkowe dla pracowników branży to praca elastyczna, opieka medyczna w rozszerzonym wariantcie oraz karta sportowa.



42 proc. pracowników branży prawno-podatkowej **rozważa zmianę pracy** w perspektywie 2020 roku.



Starzejące się społeczeństwo, częstsze występowanie chorób przewlekłych oraz postęp w innowacyjnych, ale też kosztownych technologiach cyfrowych, zwiększają popyt i wydatki na opiekę medyczną. Interesariusze opieki zdrowotnej przewidują przyszłość, w której nowe modele dostarczania usług i opieki medycznej, wspomagane przez technologię, pomogą rozwiązać dzisiejsze problemy.

Największe firmy farmaceutyczne kontynuują inwestycje w budowanie nowych zespołów w Polsce. Niektóre są nowością na lokalnym rynku – np. zespoły Competitive Intelligence, których celem jest wzrost konkurencyjności danej organizacji na rynku. Rośnie również zapotrzebowanie na specjalistów obszaru jakości – kontroli, systemów, zapewnienia oraz walidacji. Dla ekspertów w tych dziedzinach nadchodzące miesiące mogą być dobrym czasem na rozwój kariery.

Ciekawe możliwości zawodowe związane są także ze zmianą polskich przepisów dotyczących leczenia konopiami. Swoją działalność na rynku rozpoczęły firmy zajmujące się uprawą i przetwarzaniem konopi siewnej. Ustawa legalizująca medyczną marihuanę weszła w życie w listopadzie 2017 roku. Pierwsze spółki dostały zgodę na sprowadzanie suszu do Polski.

Zapotrzebowanie na wyspecjalizowanych pracowników zgłaszają także pracodawcy w obszarze badań klinicznych. Firmy typu CRO (Contract Research Organization), jak również firmy farmaceutyczne, borykają się jednak z trudnościami w pozyskiwaniu określonych ekspertów.

Miniony rok był ogromnym wyzwaniem dla aptek sieciowych, które zmagają się z deficytem skutecznych kierowników oraz magistrów farmacji w swoich zespołach. Rosnąca liczba rekrutacji w tym obszarze przełożyła się na wyższe oczekiwania finansowe kandydatów. Coraz więcej farmaceutów jest jednak zainteresowanych pracą w obszarze badań klinicznych. Z kolei młodzi kandydaci w pierwszej kolejności poszukują możliwości zawodowych w firmach farmaceutycznych.

Wynagrodzenia w obszarze farmacji i badań klinicznych utrzymują się na stabilnym, atrakcyjnym dla kandydatów poziomie. Największe podwyżki obserwujemy w centrach badawczo-rozwojowych oraz w obszarze badań klinicznych.

FARMACJA	MIN*	OPT**	MAX*
Medical Director	27 000	32 000	54 000
R&D Director	24 000	30 000	45 000
Sales/ Commercial Director	25 000	28 000	38 000
Marketing Manager	18 000	21 000	25 000
Menedżer Działu Kontroli Jakości	14 000	16 000	18 000
Product Manager (innovations)	14 000	18 000	23 000
Product Manager (generics)	11 000	13 500	17 000
Medical Advisor	14 000	17 000	20 000
Regulatory Affairs Manager	13 000	14 000	16 000
Pharmacovigilance Manager	13 000	14 000	16 000
Brand Manager OTC	11 500	14 000	18 000
District Manager	11 000	14 000	17 000
MSL	11 000	13 000	16 000
KAM (szpitale/ sieci aptek)	8 500	10 500	13 500
Pharmacovigilance Specialist	7 000	8 000	9 000
Regulatory Affairs Specialist	6 500	7 000	8 000
Medical Representative	5 500	6 500	8 500
Pharmaceutical Representative	5 000	6 000	7 500

APTEKI	MIN*	OPT**	MAX*
Koordynator Aptek	10 000	12 000	14 000
Kierownik Apteki	8 000	9 000	10 000
Magister Farmacji	5 500	6 500	7 000
Kierownik Hurtowni Farmaceutycznej	10 000	12 000	14 000

BADANIA KLINICZNE	MIN*	OPT**	MAX*
Clinical Research Director/ R&D Director	24 000	30 000	45 000
Associate Director of Clinical Operations	20 000	27 000	35 000
Clinical Operations Manager	18 000	24 000	26 000
Lead CRA	16 000	20 000	22 000
Clinical Project Manager	18 000	25 000	28 000
Senior CRA	15 000	19 000	20 000
CRA II	12 000	16 000	18 000
CRA I	10 000	14 500	15 000
Clinical Research Associate	8 000	14 500	15 000
Clinical Trial Assistant	7 000	8 000	9 000

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

** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2019 r.



Aleksandra Jankowska
Senior Consultant, oddział w Warszawie

“ Polska niezmiennie jest postrzegana jako kraj z dobrze wykształconą kadrą specjalistyczną i to w naszym kraju coraz więcej firm decyduje się tworzyć swoje centra R&D oraz specjalistyczne zespoły regionalne. To dobra wiadomość dla wszystkich kandydatów zainteresowanych pracą w obszarze badań klinicznych. ”



Mariusz Popin
Team Leader, oddział w Warszawie

“ Rok 2020 będzie intensywnym czasem dla firm specjalizujących się w produkcji leków generycznych oraz tzw. biosimilarów. Obserwujemy trend powolnej ekspansji firm z Dalekiego Wschodu na polski rynek. Wiele zmian zachodzi jednocześnie w strukturach sprzedaży oraz promocji, co przekłada się na atrakcyjne oferty dla przedstawicieli medycznych i farmaceutycznych. ”



84 proc. firm z branży life sciences **planuje zatrudnić nowych pracowników** w 2020 roku.



76 proc. firm z branży spodziewa się **trudności w pozyskiwaniu pracowników** – głównym powodem jest niedobór odpowiednich kandydatów na rynku.



Aspekty, które firmy life sciences wymieniają jako **najbardziej pomocne w pozyskiwaniu pracowników**, to stabilne warunki zatrudnienia (52 proc.), ciekawe projekty (48 proc.) oraz możliwości rozwoju kariery (40 proc.).



Najważniejsze świadczenia dodatkowe dla pracowników branży to opieka medyczna w rozszerzonym wariantcie, praca elastyczna oraz karta sportowa.



42 proc. pracowników branży life sciences **rozważa zmianę pracy** w perspektywie 2020 roku.



Niedobór lekarzy i trendy demograficzne skłaniają rynek medyczny do zmian. Rośnie zainteresowanie rozwiązaniami technologicznymi, pozwalającymi m.in. na innowacyjne podejście do diagnostyki oraz leczenia pacjentów. Zaletą nowych rozwiązań jest możliwość wykonywania zadań przez całą dobę, siedem dni w tygodniu, z pełnym monitoringiem przepływu danych.

Monitorowanie podstawowych parametrów życiowych powinno odbywać się szybko i sprawnie. Firmy wprowadzają więc na rynek produkty, które umożliwiają natychmiastową analizę wyników przy łóżku pacjenta. Dzięki temu możliwa jest jednocześnie sprawna diagnostyka i skrócenie czasu pracy personelu medycznego – dane transferowane są bezpośrednio z urządzenia do systemu. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom rynku, działy R&D konstruują małe przenośne analizatory. Po wprowadzeniu testu z próbką, otrzymujemy wynik i szybko decydujemy o dalszym leczeniu.

Rynek medyczny to coraz więcej rozwiązań technologicznych, wykorzystujących m.in. sztuczną inteligencję. Przykładem może być diagnostyka w zakresie patomorfologii. Innowacyjne rozwiązania opierają się na cyfrowym obrazowaniu i rozpoznawaniu zmian w komórkach. Narzędziem pracy specjalisty tego obszaru staje się więc nie tyle mikroskop, co zaawansowane oprogramowanie. Automatyczne skanowanie tkanki będzie

skracało czas pracy i usprawniało podstawowe procesy w laboratorium. Z rozwiązań technologicznych w przyszłości będą również korzystać takie specjalizacje jak kardiologia, neurologia oraz diabetologia. Zdalne kontrolowanie stanu zdrowia pacjenta będzie miało coraz większe znaczenie także dla rozwoju nowych produktów.

Na rynku dentystrycznym już od jakiegoś czasu dynamicznie rosną ceny usług zabiegowych. Duża konkurencja i walka o klienta powoduje, że w gabinetach oferowany jest coraz szerszy wachlarz usług i specjalizacji. Kliniki borykają się jednak z problemem zatrudnienia lekarzy specjalistów, takich jak periodontolodzy oraz ortodonta. Trudności nie brakuje także w rekrutacji pomocniczego personelu medycznego.

W 2019 roku rynek potrzebował przedstawicieli handlowych. Rekrutacje w większości wynikały ze zmian personalnych. Wzrosła też pozycja inżynierów serwisu – działy są powiększane, coraz bardziej wyspecjalizowane i cenione na rynku. Równocześnie firmy coraz więcej uwagi poświęcają działom technicznym. Inwestują zarówno w szkolenia produktowe dla pracowników, jak również budowanie ich kompetencji sprzedażowych i negocjacyjnych.

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Zarządzający	25 000	35 000	40 000
Kierownik Sprzedaży	13 000	15 000	17 000
Kierownik ds. Rozwoju Biznesu	11 000	13 000	15 000
Kierownik Produktu	8 000	10 000	13 000
Inżynier Serwisu (powyżej 5 lat doświadczenia)	8 000	9 500	11 000
Inżynier Serwisu (2-3 lat doświadczenia)	6 000	7 000	8 000
Specjalista Aplikacyjny	9 000	12 000	15 000
Przedstawiciel Handlowy (powyżej 5 lat doświadczenia)***	8 000	10 000	12 000
Przedstawiciel Handlowy (2-3 lat doświadczenia)***	6 000	6 500	7 500

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

** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

*** Wynagrodzenie uzależnione od rodzaju sprzętu

Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2019 r.



74 proc. firm z branży sprzętu medycznego **planuje zatrudnić nowych pracowników** w 2020 roku.



56 proc. firm z branży spodziewa się **trudności w pozyskaniu pracowników** – głównym powodem są wygórowane oczekiwania finansowe kandydatów.



Aspekty, które firmy z branży sprzętu medycznego wymieniają jako **najbardziej pomocne w pozyskaniu pracowników**, to ciekawe projekty (58 proc.), możliwości rozwoju kariery (50 proc.) oraz możliwości pracy elastycznej (38 proc.).



Najważniejsze świadczenia dodatkowe dla pracowników branży to opieka medyczna w rozszerzonym wariantcie, praca elastyczna oraz samochód służbowy.



42 proc. pracowników branży sprzętu medycznego **rozważa zmianę pracy** w perspektywie 2020 roku.



Iwona Szulc

Team Leader, oddział w Warszawie

“ Rynek pracy w branży sprzętu medycznego jest ściśle powiązany z rosnącą świadomością kandydatów oraz ich oczekiwaniami. Coraz większe znaczenie przy wyborze pracodawcy mają z jednej strony świadczenia dodatkowe – m.in. dodatkowe dni wolne, elastyczność (np. brak GPS w samochodzie służbowym), narzędzia pracy, natomiast z drugiej – możliwości rozwoju, międzynarodowe szkolenia, dofinansowanie kursów i dalszej edukacji. ”



Miniony rok w branży budownictwa to kontynuacja zmagania pracodawców w pozyskiwaniu wykwalifikowanych pracowników oraz rosnące znaczenie digitalizacji i nowych technologii. Z kolei dla kandydatów były to miesiące pełne nowych możliwości – zarówno związanych z możliwościami zmiany pracy, jak i rozwojem kompetencji.

Niezmiennie największe wyzwania pracodawców związane są z rekrutacją kadry inżynierskiej. Pracodawcy poszukują kandydatów posiadających określone wykształcenie i doświadczenie w pracy na analogicznym stanowisku, przy realizacji konkretnego typu inwestycji. Jednak obok oczekiwań względem umiejętności technicznych, coraz częściej pojawiają się rozwinięte kompetencje miękkie. Już teraz umiejętności takie jak skuteczna komunikacja i umiejętność współpracy decydują o wyborze Kierownika Budowy, któremu składana jest oferta. Z kolei od Inżynierów czy Architektów coraz częściej oczekiwana jest znajomość podstaw programowania. Na najciekawsze oferty mogą liczyć kandydaci z dobrą znajomością języka angielskiego, doświadczeniem w koordynacji międzybranżowej w BIM oraz podstawami Python.

Nadchodzące miesiące będą dobrym czasem dla wielu specjalistów. Rosnące koszty realizacji inwestycji przekładają się na zwiększone zapotrzebowanie na osoby

odpowiedzialne za zarządzanie i optymalizację kosztów budowy. Ciekawe oferty będą więc kierowane m.in. do Kierowników ds. Kosztów – zarówno w obszarze doradczym, jak i w strukturach deweloperskich. Atrakcyjne możliwości pojawią się również przed Kierownikami Projektów z doświadczeniem w zarządzaniu projektami biurowymi oraz handlowymi, jak również Kierownikami ds. Fit-out i Koordynacji Najemców. Ma to związek z widocznym i istotnym trendem budowania zespołów technicznych w strukturach funduszy inwestycyjnych. Pracodawcy będą ponadto poszukiwać Inżynierów z doświadczeniem w strukturach generalnego wykonawstwa oraz Kierowników Projektu obiektów magazynowych. Biorąc pod uwagę rozwój infrastruktury drogowej i powstawanie nowych ciągów komunikacyjnych, spodziewany jest bowiem dalszy intensywny rozwój obiektów logistycznych i przemysłowych.

Wynagrodzenia w branży budowlanej sukcesywnie rosną. Największych wzrostów płac doświadczają inżynierowie z obszaru budownictwa kolejowego. Pensje wyższe nawet o 20 proc. względem ubiegłego roku oferowane są m.in. Specjalistom ds. Trakcji, SRK oraz Kierownikom Robót Torowych. Rosną także wynagrodzenia Elektryków oraz Kierowników Robót Elektrycznych w budownictwie kubaturowym, co podyktowane jest obserwowanym zapotrzebowaniem na takich specjalistów.

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

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

** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

*** Znajomość procesu inwestycyjnego, doświadczenie w zarządzaniu projektem i budżetem

**** Doświadczenie w pracy w Revit

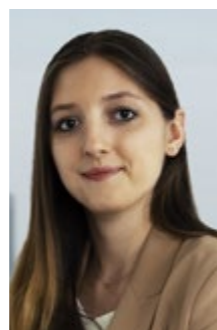
***** Doświadczenie w realizacji wszystkich faz projektowych

Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2019 r.



Sandra Zalewska
Senior Consultant, oddział w Warszawie

“ Nadchodzące miesiące wypełnione będą projektami typu mixed use, akademików i hoteli. Kandydaci z doświadczeniem zdobytym przy tego typu inwestycjach będą mogli liczyć na najciekawsze oferty pracy w budownictwie kubaturowym. ”



Joanna Kośnik
Consultant, oddział w Warszawie

“ W rezultacie dalszego rozwoju obiektów przemysłowych i logistycznych, na atrakcyjne propozycje zawodowe mogą liczyć specjaliści z doświadczeniem w realizacji tego typu obiektów po stronie generalnego wykonawcy. W szczególności będą to Kierownicy Robót Elektrycznych i Mechanicznych. ”



88 proc. firm z branży budownictwa **planuje zatrudnić nowych pracowników** w 2020 roku.



84 proc. firm z branży spodziewa się **trudności w pozyskiwaniu pracowników** – głównym powodem jest niedobór odpowiednich kandydatów na rynku.



Aspekty, które firmy z branży budownictwa wymieniają jako **najbardziej pomocne w pozyskiwaniu pracowników**, to ciekawe projekty (64 proc.), stabilne warunki zatrudnienia (60 proc.) oraz możliwości rozwoju kariery (44 proc.).



Najważniejsze świadczenia dodatkowe dla pracowników branży to opieka medyczna w rozszerzonym wariantcie, samochód służbowy oraz karta sportowa.



32 proc. pracowników branży rozważa **zmianę pracy w perspektywie 2020 roku**.



Trendy, które kształtują przyszłość polskiej energetyki to dekarbonizacja, kogeneracja, elektromobilność, magazynowanie energii, digitalizacja, energetyka odnawialna i prosumencka. Branża energetyczna przechodzi okres dynamicznej transformacji. Wiele zależeć będzie od stabilności i przewidywalności otoczenia regulacyjnego. Niezbędne okażą się także inwestycje, których kierunek zdeterminuje zmiany zachodzące na rynku pracy.

Dynamiczny rozwój dotyczy obecnie m.in. branży odnawialnych źródeł energii (OZE), której liderem wzrostu jest fotowoltaika. Rozwój tego sektora jest determinowany przez aukcje dotyczące budowy farm fotowoltaicznych ogłaszane przez Urząd Regulacji Energetyki oraz rządowy program dofinansowania mikroinstalacji fotowoltaicznych „Mój prąd”. Firmy działające w tym obszarze będą kierować atrakcyjne oferty do Kierowników Projektu oraz Specjalistów Nadzoru Technicznego. Największe zapotrzebowanie dotyczyć będzie jednak specjalistów odpowiedzialnych za fizyczny montaż instalacji, czyli Techników i Elektromonterów.

Pewność dostaw energii elektrycznej zależy od stanu technicznego sieci przesyłowych i dystrybucyjnych. Ambitne plany inwestycyjne właścicieli infrastruktury elektroenergetycznej w zakresie modernizacji i budowy

nowych, także międzynarodowych połączeń, oznaczają potencjał dla firm wykonawczych. Po stronie spółek inwestycyjnych na atrakcyjne oferty będą mogli liczyć Kierownicy Projektów, Eksperci ds. Roszczeń oraz Specjaliści ds. Harmonogramowania.

Trwająca rozbudowa krajowej sieci przesyłowej gazu ziemnego sprawia, że sytuacja na rynku pracy również w tym sektorze oznacza wiele możliwości dla kandydatów. Obserwujemy ogromne zapotrzebowanie na Projektantów z doświadczeniem w przygotowywaniu dokumentacji projektowych sieci gazowych, szczególnie w zakresie średniego i wysokiego ciśnienia. Po stronie firm wykonawczych na atrakcyjne oferty mogą z kolei liczyć Inżynierowie doświadczeni w pracy na stanowiskach związanych z technicznym nadzorem nad budową i zarządzaniem projektem, którzy jednocześnie spełniają wymagania inwestora. Praca po stronie firm wykonawczych zwykle wiąże się z koniecznością pracy w delegacji, co w przypadku bardzo odległych i transgranicznych lokalizacji może wpływać na znaczące trudności w znalezieniu pracowników, którzy spełnią wymagania formalne.

Wynagrodzenia w branży energetycznej sukcesywnie rosną. Średnie tempo wzrostu oscyluje około 6-7 proc. rok do roku.

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Projektu	20 000	25 000	40 000
Dyrektor ds. Eksploatacji	17 000	23 000	25 000
Dyrektor ds. Inwestycji	18 000	24 000	27 000
Dyrektor BHP	17 000	20 000	23 000
Dyrektor ds. Konsultingu	20 000	25 000	35 000
Kierownik Projektu	13 000	18 000	27 000
Dyrektor Działu Fotowoltaiki	20 000	23 000	28 500
Kierownik Budowy	15 000	18 000	24 000
Kierownik Robót	12 000	15 000	17 000
Kierownik Utrzymania Ruchu	12 000	14 000	16 000
Kierownik ds. Inżynierii Procesowej	17 000	20 000	22 000
Kierownik ds. Środowiskowych	10 000	12 000	16 000
Kierownik ds. Roszczeń	13 000	15 000	18 000
Specjalista ds. Harmonogramowania	9 000	13 000	15 000
Projektant Gazociągów	8 500	9 500	12 000
Projektant Linii Energetycznych	8 500	11 000	12 500
Specjalista ds. Wsparcia Projektu	7 000	10 000	12 000
Starszy Inżynier Elektryk	9 000	10 000	13 000
Trader (sprzedaż energii elektrycznej i gazu)	9 000	12 500	15 000
Kierownik ds. Analiz Rynku Energii	13 000	16 000	19 000

Wynagrodzenia w sektorze energetycznym uzależnione są od doświadczenia kandydatów, skali kontraktu, wielkości firmy i zespołu, relokacji oraz specyfiki pracy (np. portfolio klientów w przypadku stanowisk sprzedażowych).

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

** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2019r.



94 proc. firm z branży energetycznej **planuje zatrudnić nowych pracowników** w 2020 roku.



84 proc. firm z branży spodziewa się **trudności w pozyskiwaniu pracowników** – głównym powodem jest niedobór odpowiednich kandydatów na rynku.



Aspekty, które firmy z branży energetycznej wymieniają jako **najbardziej pomocne w pozyskiwaniu pracowników**, to ciekawe projekty (66 proc.), możliwości rozwoju kariery (50 proc.) oraz stabilne warunki zatrudnienia (48 proc.).



Najważniejsze świadczenia dodatkowe dla pracowników branży to praca elastyczna, dodatkowe dni urlopowe oraz opieka medyczna w rozszerzonym wariancie.



44 proc. pracowników branży **rozważa zmianę pracy** w perspektywie 2020 roku.



Jacek Bogusiewicz
Team Leader, oddział w Warszawie

“ Sytuacja na rynku pracy w energetyce jest uzależniona od poziomu inwestycji, które często są wynikiem decyzji pochodzących z otoczenia regulacyjnego. Transformacja energetyczna nabiera jednak tempa. Spodziewamy się m.in. dynamicznego rozwoju energetyki prosumenckiej opartej na odnawialnych źródłach energii. ”



Michał Zamora
Senior Consultant, oddział w Warszawie

“ W dyskusjach na temat OZE pojawia się branża energetyki wiatrowej, której przedstawiciele liczą na powrót realnego potencjału inwestycyjnego. Plany rozwojowe dla morskiej energetyki wiatrowej nie przełożą się jednak w najbliższym czasie na wzrost zapotrzebowania na pracowników. Wzmocnionych rekrutacji nie spodziewamy się również w przypadku projektów energetyki wiatrowej na lądzie, gdzie w dalszym ciągu ustawa odległościowa nie pozwala na rozwój nowych projektów. ”



Branża nieruchomości cały czas dynamicznie się rozwija i różnicuje swoje portfolio, wpływając tym samym na zmianę sposobu zarządzania i myślenia o nieruchomościach.

Segment mieszkaniowy ma coraz większy apetyt na wzrost sprzedaży, na co wskazuje m.in. rosnące zapotrzebowanie na specjalistów do działów rozwoju. Poszukiwani są przede wszystkim kandydaci z kompetencjami i doświadczeniem w pozyskiwaniu gruntów. Drogie i trudne do gospodarowania działki wymagają od inwestorów elastyczności w fazie kreowania produktu. Klasycznej zabudowie wielorodzinnej towarzyszą również kolejne projekty inwestycyjne condohoteli i aparthoteli, zapewniające jednocześnie wiele wyzwań specjalistom obszaru zarządzania nieruchomościami.

Zmianę stylu zarządzania nieruchomościami obserwujemy także w sektorze komercyjnym. Coraz popularniejsze stają się projekty mixed use – wielofunkcyjne, łączące przykładowo profil biurowy, hotelowy i mieszkaniowy. Z biznesowego punktu widzenia celem takich projektów jest zwiększanie wartości nieruchomości i dywersyfikacja ryzyka, poprzez mieszany model pozyskiwania dochodów z najmu. Równie ważny jest aspekt wartości dla użytkowników – reaktywacja przestrzeni miejskiej, integracja lokalnej społeczności oraz zrównoważony rozwój.

Rynek najemcy wpływa jednocześnie na sposób zarządzania nieruchomościami. Oczekiwania klientów dotyczą bowiem nie tylko wsparcia procesów biznesowych, ale

także zadbania o komfort pracowników przebywających w budynku i ich dobre samopoczucie. Wielofunkcyjne przestrzenie są pożądane i potrzebne, ale wymagają wielofunkcyjnego zarządzania oraz elastyczności.

Wzrosty płac obserwujemy przede wszystkim w obszarze Facility Management. Powodem jest niska dostępność osób o kompetencjach technicznych i związana z tym presja wywierana przez kandydatów. Wyzwaniem dla pracodawców jest m.in. rekrutacja Techników Obiektu, ponieważ kandydaci na to stanowisko oczekują wynagrodzenia wyższego nawet o 20 proc. względem ubiegłego roku. Pracodawcy nie chcą jednak konkurować wyłącznie pensją, dlatego stawiają na świadome podejście do zarządzania kapitałem ludzkim, budowanie ścieżek karier oraz przyjaznego środowiska pracy.

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
Shopping Mall Director	15 000	18 000	28 000
Shopping Mall Manager	10 000	12 000	15 000
Senior Leasing Manager (Retail)	14 000	18 000	20 000
Leasing Manager (Retail)	12 000	15 000	18 000
Leasing Specialist (Retail)	7 000	8 000	10 000
Senior Leasing Manager (Office)	16 000	20 000	25 000
Leasing Manager (Office)	12 000	14 000	18 000
Senior Leasing Manager (Industrial)	20 000	25 000	35 000
Leasing Manager (Industrial)	12 000	15 000	19 000
Leasing Consultant (Office)	8 000	11 000	13 000
Junior Leasing Consultant (Office)	6 000	7 000	8 000
Head of Leasing Department (Office/ Retail/ Industrial)	22 000	26 000	35 000
Head of Property Management	20 000	25 000	30 000
Portfolio Manager (Office)	15 000	16 000	18 000
Senior Property Manager (Office)	14 000	15 000	17 000
Property Manager (Office)	10 000	12 000	13 000
Junior Property Manager (Office)	7 000	8 000	9 000
Senior Property Manager (Industrial)	16 000	18 000	24 000
Property Manager (Industrial)	10 000	12 000	14 000
Investment Manager (Office/ Retail/ Industrial)	14 000	18 000	22 000
Asset Manager (Office/ Retail/ Industrial)	18 000	22 000	35 000
Asset Specialist	8 000	10 000	12 000
General Manager (Asset Management Company)	30 000	50 000	60 000
Portfolio Facility Manager/ Technical Director	15 000	20 000	25 000
Senior Facility Manager/ Project Manager	14 000	16 000	18 000
Facility Manager (Hard FM) / On-site Technical Manager	9 000	11 000	13 000
Facility Manager (Soft FM)	8 000	10 000	12 000
Facility Coordinator	6 000	7 000	9 000
Facility Technician/ Facility Specialist	5 000	6 000	7 000
Business Development Manager (FM)	10 000	13 000	16 000
Land Acquisition Manager	12 000	15 000	22 000
Land Acquisition Coordinator	7 000	9 000	11 000
Residential Sales Director	15 000	18 000	25 000
Residential Sales Manager	10 000	12 000	15 000
Residential Sales Specialist	4 000	6 000	8 000

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

** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2019 r.



Wiktoria Bożek
Senior Consultant, oddział w Warszawie

“ Tak jak wielofunkcyjne i zróżnicowane są dzisiaj portfele nieruchomości, tak wielofunkcyjnych pracodawców do zarządzania nimi poszukują pracodawcy. Trendy w obszarze nieruchomości przekładają się też na nowe specjalizacje. Przykładem jest nieznana jeszcze kilka lat temu rola Community Property Managera – zarządcy nieruchomości, ale też gospodarza mającego dbać o społeczność najemców. ”



Monika Kowzan
Consultant, oddział w Warszawie

“ Idea elastycznej przestrzeni zyskuje popularność wśród coraz większych firm. Takie podejście do pracy pozwala korzystać z nieruchomości jak z zasobu zwinnego, a nie stałego. Przestrzenie elastyczne stają się atrakcyjną alternatywą dla tradycyjnego najmu. Coraz więcej mówi się nawet o „zwinnych nieruchomościach”, które są nowym sposobem myślenia o inwestowaniu w tym sektorze. ”



84 proc. firm z branży nieruchomości **planuje zatrudnić nowych pracowników** w 2020 roku.



78 proc. firm z branży spodziewa się **trudności w pozyskiwaniu pracowników** – głównym powodem jest niedobór odpowiednich kandydatów na rynku.



Aspekty, które firmy z branży nieruchomości wymieniają jako **najbardziej pomocne w pozyskiwaniu pracowników**, to ciekawe projekty (62 proc.), możliwości rozwoju kariery (46 proc.) oraz stabilne warunki zatrudnienia (42 proc.).



Najważniejsze świadczenia dodatkowe dla pracowników branży to praca elastyczna, dodatkowe dni urlopowe oraz opieka medyczna w rozszerzonym wariantcie.



44 proc. pracowników branży **rozważa zmianę pracy** w perspektywie 2020 roku.



Automatyzacja produkcji dotyczy już – przynajmniej w pewnym stopniu – większości zakładów produkcyjnych w Polsce. Dzięki temu firmy mogą ograniczać zatrudnienie pracowników produkcyjnych i zwiększać moce produkcyjne zakładu. Wraz z rozwojem i wzrostem produkcji rośnie jednak zapotrzebowanie na wykwalifikowanych specjalistów – m.in. obszaru utrzymania ruchu.

Zatrudnienie w polskim sektorze przemysłowym stale rośnie, a wraz z nim zapotrzebowanie na nowych pracowników. Nadchodzące miesiące będą dobrym czasem dla Automatyków, Elektryków, Inżynierów Utrzymania Ruchu. Są to również obszary produkcji, w których wynagrodzenia rosną najszybciej. Dla firm oznacza to rosnące trudności w rekrutacji, zwłaszcza Automatyków Przemysłowych.

Jednym z trendów jest wdrażanie w zakładach prewencyjnego utrzymania ruchu z zastosowaniem technologii Industry 4.0. Wiele firm decyduje się na zatrudnienie Inżyniera ds. Niezawodności (Reliability Engineer) – eksperta, który korzystając z narzędzi technologicznych zapobiega potencjalnym awariom i analizuje problemy pojawiające się w utrzymaniu ruchu maszyn.

Zapowiadane wzrosty cen energii i związana z tym presja zmniejszania kosztów sprawiają, że wyzwaniem dla branży przemysłowej staje się efektywne zarządzanie energią elektryczną i mediami technicznymi. Już teraz

jest to możliwe dzięki wdrażaniu inteligentnych systemów zarządzania budynkami oraz zatrudnianiu wykwalifikowanej kadry w obszarze energetyki i chłodnictwa. Specjalista ds. Mediów Produkcyjnych oraz Inżynier Energetyk to role, o których pracodawcy myślą coraz częściej.

Z roku na rok coraz ważniejszym aspektem dla branży produkcyjnej jest ekologia. Świadomi i wymagający konsumenci wywierają presję na producentów z branży FMCG oraz ich dostawców z branży opakowań. W konsekwencji rośnie zapotrzebowanie na Technologów w działach badań i rozwoju oraz Inżynierów ds. Opakowań, którzy wdrażają ekologiczne odpowiedniki dla istniejących produktów lub tworzą zupełnie nowe, odpowiadające na oczekiwania rynku.

Polska pozostaje atrakcyjną lokalizacją dla inwestorów z branży FMCG, elektronicznej, przetwórstwa tworzyw sztucznych i opakowań, którzy chcą uruchomić produkcję lub przenieść ją z innego kraju. Szczególnym zainteresowaniem cieszy się w region lubelski i łódzki, co wynika z szybko rozbudowującej się tam infrastruktury i wciąż niewykorzystanego potencjału pracowników – zwłaszcza absolwentów uczelni technicznych. Nowe zakłady produkcyjne pojawiają się również na południu Polski. Nie brakuje projektów w formie green- oraz brownfield.

Wynagrodzenia w branży rosną, choć nie przewidujemy tak dynamicznego wzrostu jak w minionych latach. Pracodawcy zmuszeni do konkurencji o pracowników decydują się najczęściej na kilkuprocentowe wzrosty płac. Oprócz podwyżek oferują coraz atrakcyjniejsze świadczenia pozapłacowe. Wśród benefitów cenionych przez pracowników pojawia się samochód służbowy, pokrycie kosztów dojazdu do pracy oraz rozszerzony pakiet opieki medycznej.

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
Plant Manager (ponad 500 pracowników)	30 000	35 000	45 000
Plant Manager (100-500 pracowników)	18 000	27 000	35 000
Plant Manager (do 100 pracowników)	14 000	18 500	25 000
Operations Director (ponad 500 pracowników)	23 000	30 000	33 000
R&D Manager (10-15 pracowników)	13 000	17 500	22 000
Production Manager (ponad 100 pracowników)	10 000	15 500	23 000
Continuous Improvement Manager	12 000	17 000	25 000
Quality Manager	12 000	15 000	22 000
Engineering Manager	11 000	15 000	20 000
Project Manager	10 000	13 500	20 000
Maintenance Manager	10 000	13 000	18 000
EHS Manager	9 000	12 000	18 000
EHS Specialist	6 500	8 500	10 000
Tooling Engineer***	7 000	9 000	14 000
Supplier Quality Manager	9 000	11 000	14 000
R&D Engineer***	6 000	9 000	12 000
Project Engineer***	6 000	9 000	12 000
Lean Manufacturing Engineer***	6 000	8 000	11 000
Production/ Process Engineer***	6 000	8 500	10 000
Mistrz (50-100 pracowników)	6 000	8 000	11 000
Maintenance Engineer***	6 000	8 000	10 000
Electrical Engineer***	6 000	8 000	10 000
Automation Engineer***	6 000	9 000	12 000
Packaging Engineer***	6 500	8 000	10 000
Quality Control Specialist***	5 000	7 500	9 500
Design Engineer***	5 500	8 000	10 000
Application Engineer***	6 000	9 000	11 000
Reliability Engineer***	7 500	8 500	10 000
Technik Elektryk***	4 000	5 500	6 500
Utilities Specialist***	7 500	8 500	10 000
Production Planner***	4 000	6 000	9 000

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

** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

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

Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2019 r.



82 proc. firm z branży inżynierii i 84 proc. firm z branży produkcyjnej **planuje zatrudnić nowych pracowników** w 2020 roku.



74 proc. firm z branży inżynierii i 88 proc. firm z branży produkcyjnej spodziewa się **trudności w pozyskiwaniu pracowników** – głównym powodem w obu specjalizacjach jest niedobór odpowiednich kandydatów na rynku i ich wygórowane oczekiwania finansowe.



Aspekty, które firmy z branży inżynierii wymieniają jako **najbardziej pomocne w pozyskiwaniu pracowników**, to ciekawe projekty (72 proc.), stabilność zatrudnienia (62 proc.) oraz możliwości rozwoju (46 proc.). Firmy z branży produkcyjnej wymieniają natomiast stabilność zatrudnienia (70 proc.), lokalizację (38 proc.) oraz wyzwania (36 proc.).



Najważniejsze świadczenia dodatkowe dla pracowników obu specjalizacji to dodatkowe dni urlopowe, możliwość pracy elastycznej, opieka medyczna w rozszerzonym wariantcie oraz samochód służbowy.



34 proc. pracowników branży inżynierii i produkcyjnej **rozważa zmianę pracy** w perspektywie 2020 roku.



Karolina Szyndler
Branch Manager, oddział w Katowicach

“ Rośnie zainteresowanie polskim rynkiem przemysłowym w kontekście e-mobility i produktów, które mogą być wykorzystywane zarówno w motoryzacji, jak i w obszarze sprzętu medycznego i lotnictwie. W konsekwencji firmy, które do tej pory pracowały na rzecz branży automotive, coraz częściej rozwijają się w kierunku produkcji elementów związanych m.in. z elektroniką. ”



Agata Górka
Senior Consultant, oddział w Warszawie

“ Automatyizacja przemysłowa jest nieodłączną częścią rewolucji 4.0. W dzisiejszych zakładach produkcyjnych zmienia się m.in. rola działu utrzymania ruchu. Organizacje, które sprawnie wdrożą odpowiednie systemy i narzędzia, a przede wszystkim postawią na nowoczesne metody zarządzania kadrą, mogą liczyć na utrzymanie roli lidera w branży. ”

TRUDNA REKRUTACJA PRACOWNIKÓW TECHNICZNYCH

Nieznacznie zmniejsza się presja, jaką kandydaci wywierają na pracodawców i rynek pracy. Teoretycznie firmom łatwiej jest pozyskać pracowników. Nie oznacza to jednak, że w każdej branży obserwowane są pozytywne zmiany, a problemy z rekrutacją przestają istnieć. Z dużymi trudnościami wciąż borykają się m.in. firmy poszukujące pracowników technicznych.

Części pracodawców faktycznie jest nieco łatwiej. Na rynku dostępnych jest więcej pracowników – w dużej mierze cudzoziemców – efekty przyniosły programy aktywizujące oraz większa elastyczność w zatrudnieniu. Jednocześnie na rynku wciąż funkcjonuje wiele firm, dla których wyzwania rekrutacyjne nie zmniejszyły się. Praca zmianowa, wynagrodzenia niższe niż w innych specjalizacjach i duża konkurencja między pracodawcami to największe wyzwania m.in. rynku technicznego w wielu regionach Polski.

TRUDNA REKRUTACJA

Wiele trudności rekrutacyjnych dyktują młodzi ludzie, którzy rzadziej niż przedstawiciele starszych pokoleń, stawiają na edukację w specjalistycznych ścieżkach technicznych. Często nie mają więc kompetencji i merytorycznej wiedzy potrzebnej firmom, ale zamiast stawiać na własny rozwój, formułują wysokie oczekiwania wobec pracodawców. Z drugiej strony fachowcy z dużym doświadczeniem zawodowym, którzy powinni być atrakcyjnymi – merytorycznymi kandydatami, mają jednak trudności z odnalezieniem się na dynamicznym rynku pracy. Rzadko śledzą branżowe trendy i potrafią przygotować dokumenty aplikacyjne. W konsekwencji branże techniczne szczególnie odczuwają nieprzygotowanie kandydatów do rozmów rekrutacyjnych, niską jakość aplikacji, a nawet niechęć kandydatów wobec procesów, w których weryfikacji poddawane są umiejętności techniczne.

Oczywiście doświadczeni rekruterzy docierają do odpowiednich kandydatów – łączących przygotowanie techniczne, adekwatne oczekiwania oraz aktywną postawę – jednak o takie osoby konkurują niemal wszyscy pracodawcy. Jednym z kluczowych elementów rekrutacji jest więc czas dotarcia do kandydatów i wypełniania wakatu. Tymczasem w wielu firmach samodzielnie prowadzone rekrutacje ciągną się miesiącami. Chociaż rywalizującym ze sobą pracodawcom zależy na czasie, to nie zawsze dysponują odpowiednimi zasobami. Brakuje działu HR posiadającego wiedzę branżową, bazy kandydatów, czasu na przeprosowanie aplikacji. Znajomość specjalizacji oraz dostęp do szerokiej puli kandydatów pozwala działać szybciej. Ważne jest utrzymywanie stałego kontaktu z kandydatami oraz wysoka responsywność. Rekrutacja w ciągu kilku dni jest możliwa, ale wymaga nieustannej obecności rekrutera na rynku, śledzenia trendów oraz ścieżek zawodowych kandydatów.

RYNEK KANDYDATA

Czy branża techniczna to rynek kandydata? Niekoniecznie, choć odpowiedni kandydaci mają silną pozycję w negocjacjach z pracodawcą. Aby jednak być atrakcyjnym pracodawcą dla najlepszych, wypełnić wakaty i zapewnić ciągłość biznesu, firmy muszą zmieniać się i modyfikować swoją ofertę. Już teraz oferują wyższe wynagrodzenia – podobnie jak robiły w latach ubiegłych firmy chcące pozyskać wysoko wykwalifikowanych pracowników (np. IT, inżynieria).

Warto podkreślić, że pensje pracowników technicznych rosną obecnie szybciej niż ekspertów posiadających zaawansowane kompetencje. Coraz bliżej współpracują też z uczelniami technicznymi i promują zawody techniczne wśród młodzieży. To dzięki wysiłkom pracodawców młodzi ludzie dowiadują się, że praca ślusarza może oznaczać ciekawe zadania i atrakcyjne wynagrodzenie. Rosnący odsetek firm zwiększa także swoją elastyczność w zakresie oczekiwań stawianych kandydatom. W konsekwencji dobry fachowiec, który jednak nie pasuje w pełni do założonego profilu stanowiska, może liczyć na zatrudnienie, szkolenie, a nawet inne miejsce w organizacji, niż pierwotnie zakładane.

Obok pozyskiwania pracowników, wiele wysiłków podejmowanych jest w celu zatrzymania zatrudnionych. Najlepsi zawsze będą otrzymywali konkurencyjne oferty pracy, które trudno przebić. Pamiętajmy jednak, że aspekt wynagrodzenia to nie wszystko. Znaczenie ma lokalizacja, bezpośredni przełożony, zespół, charakter pracy. Już teraz pracodawcy oferują wszystkim pracownikom – niezależnie od zajmowanego stanowiska – interesujące, wartościowe benefity. Popularnością cieszy się m.in. transport do miejsca pracy, co z jednej strony jest udogodnieniem dla pracowników, a z drugiej – powodem dla którego wielu kandydatów może chcieć dołączyć do takiego pracodawcy. Warto zwrócić uwagę, że jest on szczególnie ważny w firmach zlokalizowanych na obrzeżach miasta.

Firmy coraz wyraźniej widzą, że brak inwestycji w zadowolenie pracowników sprzyja rotacji i powtarzającej się rekrutacji na to samo stanowisko. Choć rynek pracy w branżach technicznych jest wymagający, starają się wypracować swoje rozwiązania i skutecznie angażować – zarówno kandydatów, jak i pracowników.



Anna Powalowska
Team Leader Hays Response,
oddział we Wrocławiu





Konsumenci z coraz większą świadomością dokonują wyborów zakupowych. Obserwujemy to szczególnie w branży spożywczej i kosmetycznej. Coraz więcej osób stawia na produkty naturalne, nieprzetworzone i proekologiczne. Na popularności zyskuje też trend zero waste – zapobieganie wyrzucaniu jedzenia oraz szerszym zastosowaniu produktów, które do tej pory traktowaliśmy jako odpadki.

Polskę ogarnęła fala zainteresowania rozwiązaniami ekologicznymi. Plastik zostaje wyparty przez tekturę, a po niestandardowe rozwiązania w opakowaniach sięgają już nie tylko liderzy rynku. Z trendem eko nierozdzielnie wiąże się rynek bio oraz przestrzeń dla innowacji. Producenci cały czas aktywnie poszukują zamienników dla mąki pszennej, natomiast konsumenci alternatyw dla mięsa.

Trendy społeczne oraz zmieniające się podejście konsumentów, mają wpływ na codzienną pracę działów marketingu i sprzedaży oraz ich rolę w firmach FMCG. Coraz częściej efektywność działań marketingu mierzona jest bardzo precyzyjnie określonymi wskaźnikami, podobnie jak wobec działów sprzedaży. Rozliczanie ze wspólnych celów sprzyja współpracy, rozsądniejszemu dysponowaniu budżetem oraz wybieraniu efektywnych – choć czasem mniej efektywnych – działań. Sprawia również, że skuteczny lider marketingu musi odnosić podejmowane

przez jego zespół działania na wzrost sprzedaży i znać najskuteczniejsze narzędzia w swojej specjalizacji.

Zmienia się również model działania firm – m.in. z branży spożywczej. Coraz częściej obserwujemy rozwój funkcji handlowych, których celem jest zwiększanie sprzedaży na rynkach zagranicznych. Dla pracodawców niezwykle cenni są tym samym kandydaci posiadający doświadczenie zarówno we współpracy z międzynarodowymi sieciami handlowymi, jak i dystrybutorami na konkretnym rynku.

International Key Account Manager to z pewnością rola, której dotyczyć będzie wiele projektów rekrutacyjnych w nadchodzących miesiącach. Dla pracodawców coraz większe znaczenie będą miały również rekrutacje kandydatów znających języki obce. Kompetencje językowe są bowiem szczególnie potrzebne, kiedy dział sprzedaży krajowej łączy się z działem eksportu, a to z pewnością kierunek, w którym podąża wiele firm. W nadchodzących miesiącach nie zabraknie atrakcyjnych ofert dla doświadczonych menedżerów, handlowców oraz Product, PR i Brand Managerów.

Sektor FMCG to również branża, gdzie digitalizacja i wykorzystanie technologii oraz personalizacji ma ogromne znaczenie. Coraz więcej firm szuka więc ekspertów w wąskim obszarze digital oraz kandydatów posiadających kompetencje z dwóch specjalizacji.

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

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

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

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

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

** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2019 r.

MARKETING



84 proc. firm z branży marketingowej **planuje zatrudnić nowych pracowników** w 2020 roku.



68 proc. firm z branży marketingowej spodziewa się **trudności w pozyskiwaniu pracowników** – głównym powodem jest niedobór odpowiednich kandydatów na rynku i ich wygórowane oczekiwania finansowe.



Aspekty, które firmy z branży marketingowej wymieniają jako **najbardziej pomocne w pozyskiwaniu pracowników**, to środowisko pracy (62 proc.), możliwości kariery (52 proc.) oraz ciekawe projekty i wyzwania zawodowe (48 proc.).



Najważniejsze świadczenia dodatkowe dla pracowników branży marketingowej to karta sportowa, dodatkowe dni urlopowe, możliwość pracy elastycznej oraz opieka medyczna w rozszerzonym wariantcie.



56 proc. pracowników branży marketingowej **rozważa zmianę pracy** w perspektywie 2020 roku.



Kinga Ignerowicz
Principal Consultant, oddział w Warszawie

“ Trendy w stylu życia mają ogromny wpływ na ofertę firm FMCG, ich sprzedaż oraz marketing. W komunikacji z konsumentami nie brakuje dziś odnoszenia wartości produktów do aspektów ważnych dla kupujących – ciekawości świata, poznawania nowych smaków, tradycji. Wymaga to jednak lepszej niż kiedykolwiek znajomości klienta oraz nowych nawyków Polaków. ”



Magdalena Szychulska
Consultant, oddział w Poznaniu

“ Większa świadomość konsumenta to również większa świadomość pracowników. Kandydaci chcą nie tylko żyć zgodnie z ekologiczną filozofią, ale również pracować w firmach dbających o środowisko, rozwijających się w zrównoważony sposób oraz ograniczających ewentualny negatywny wpływ swojej działalności. ”



W minionych miesiącach nie brakowało dyskusji nad dalszym kierunkiem rozwoju sektora e-Commerce, zwłaszcza w kontekście rosnącego zaawansowania rozwiązań z zakresu sztucznej inteligencji. Trendy na rynku pracy wskazują jednak, że eksperci sprzedaży i komunikacji internetowej jeszcze długo nie zostaną zastąpieni przez technologię.

Z roku na rok sprzedaż internetowa zwiększa swój zasięg. Na rynku pojawiają się nowe sklepy, a te obecne na rynku od lat, ugruntowują swoją pozycję w sprzedaży stacjonarnej. Część firm – zwłaszcza mniejszych i nowych sklepów – stawia na koncentrację i wąską specjalizację w oferowanym asortymencie. Z kolei więksi gracze częściej rozszerzają swoją ofertę o sprzedaż usług i platformy market place. Niezależnie jednak od podejścia, umacnia się trend prowadzenia sprzedaży w ekspercki, doradczy sposób, z maksymalną personalizacją obsługi. Wszystko po to, aby klient miał poczucie podjęcia właściwej decyzji w oparciu o wiedzę sprzedawcy. Warto przy tym podkreślić, że dzisiejszy proces sprzedaży w internecie zaczyna się dużo wcześniej niż w momencie wypełnienia „koszyka zakupów” na platformie. To szereg artykułów, podcastów oraz wystąpień, będących kompendium wiedzy na dany temat.

Intensywny rozwój sektora e-Commerce przekłada się na wzrost zapotrzebowania firm na pracowników. Najwięcej ofert kierowanych jest do specjalistów, choć również menedżerowie znajdują w branży ciekawe możliwości rozwoju. Jakich umiejętności szukają pracodawcy? Z jednej strony stawiają na twarde kompetencje analityczne i biegłość w posługiwaniu się nowoczesnymi narzędziami oraz technologiami. Z drugiej natomiast poszukują kreatywności i rozwiniętych kompetencji w zakresie komunikacji i współpracy. Nadchodzące miesiące przyniosą wiele ofert m.in. dla Product Ownerów oraz Product Managerów, prowadzących projekty na styku IT i działów komercyjnych. Ich zadania mogą być związane m.in. z optymalizacją funkcjonalności platformy.

DIGITAL I E-COMMERCE	MIN*	OPT**	MAX*
Country Manager***	20 000	35 000	50 000
Regional/ International Sales Director	17 000	30 000	40 000
Digital Marketing Director	20 000	28 000	35 000
New Business Director	15 000	20 000	30 000
Research & Analytics Director	10 000	15 000	20 000
Digital Manager	13 000	17 000	22 000
e-Commerce Director	20 000	30 000	50 000
e-Commerce Manager	10 000	15 000	20 000
Digital Marketing Manager	10 000	15 000	20 000
Omni-channel Marketing Manager	10 000	14 000	18 000
Revenue Growth Management Analyst	10 000	12 000	15 000
Media Manager	10 000	12 000	15 000
New Business Manager	9 000	11 000	15 000
Account Manager/ Project Manager	6 000	10 000	12 000
Traffic Manager	6 000	10 000	14 000
Web Analyst	7 000	9 000	12 000

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

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

** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

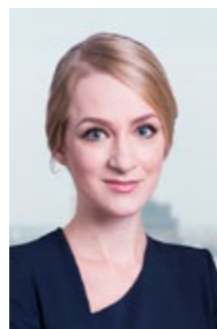
*** Wynagrodzenie uzależnione od skali biznesu

Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2019 r.



Kuba Moczyróg
Consultant, oddział w Katowicach

“ Wynagrodzenia w sektorze utrzymują się na stosunkowo wysokim poziomie. Nie obserwujemy wyraźnego wzrostu w poziomie płac oferowanych przez pracodawców, natomiast w procesie negocjacji z preferowanym kandydatem firmy niejednokrotnie muszą uelastyczyć swoje budżety, by skłonić do zmiany pracy osoby, które aktywnie nie poszukują dziś pracy. ”



Dorota Hechner
Business Manager, oddział w Warszawie

“ Branża e-Commerce w dużym stopniu mierzy się dziś także z wyzwaniami natury operacyjnej i logistycznej – przede wszystkim w kategorii spożywczej, gdzie czas i warunki dostawy do klienta są restrykcyjne. Trudności związane z zatrudnieniem i utrzymaniem zespołów operacyjnych – w tym dostawców i kierowców – wpływają niejednokrotnie na tempo wzrostu biznesu. W kategorii spożywczej nadal to sprzedaż stacjonarna obejmuje ogromną większość udziałów rynkowych. ”

SPRZEDAŻ



76 proc. firm specjalizujących się w sprzedaży **planuje zatrudnić nowych** pracowników w 2020 roku.



80 proc. firm z branży spodziewa się **trudności w pozyskaniu pracowników** – głównym powodem są wygórowane oczekiwania finansowe kandydatów, których i tak brakuje na rynku pracy.



Aspekty, które firmy z branży sprzedażowej wymieniają **jako najbardziej pomocne w pozyskaniu pracowników**, to stabilne warunki zatrudnienia (64 proc.), rozpoznawalność firmy (48 proc.) oraz środowisko pracy (38 proc.).



Najważniejsze świadczenia dodatkowe dla pracowników branży sprzedażowej to samochód służbowy oraz opieka medyczna w rozszerzonym wariantcie.



48 proc. pracowników firm specjalizujących się w sprzedaży **rozważa zmianę pracy** w perspektywie 2020 roku.

SPRZEDAŻ I MARKETING W BRANŻY TECHNICZNEJ MOTORYZACJA

Motoryzacja jest jedną z najdynamiczniej zmieniających się branż. Pomimo wcześniejszych prognoz nadchodzącego spowolnienia dla branży, wiele wskazuje na wzrosty – zarówno w przypadku sprzedanej wartości produkcyjnej, jak i tendencji wyników eksportowych.

Dynamiczny rozwój branży motoryzacyjnej to nadal w dużej mierze zasługa rynku sprzedaży aut używanych. Firmy z polskim kapitałem coraz częściej skupiają się na tej gałęzi przemysłu. Dobre kontakty z zagranicznymi dostawcami pozwalają im skutecznie odpowiadać na potrzeby

lokalnych przedsiębiorców i dobór produktów adekwatnych do indywidualnych potrzeb. Coraz częściej też auta sprzedawane są przy pomocy aukcji internetowych, gdzie na żywo licytowane są pojedyncze modele.

Pozytywne trendy widoczne są również w segmencie produkcji części i akcesoriów samochodowych. Produkcja jest obecnie najistotniejszym obszarem branży motoryzacyjnej i częścią rynku pracy oferując największe możliwości i atrakcyjne oferty.

Płace rosną nawet o kilkanaście procent względem zeszłego roku – szczególnie na stanowiskach specjalistycznych w obszarze sprzedaży i produkcji.

WYNAGRODZENIA MOTORYZACJA

SPRZEDAŻ	MIN*	OPT**	MAX*
General Manager	25 000	35 000	42 000
Dyrektor Sprzedaży	18 000	25 000	35 000
Manager ds. Sprzedaży Flotowej	15 000	18 000	22 000
Manager ds. Sprzedaży Samochodów Używanych	14 000	17 000	20 000
Key Account Manager ds. Sprzedaży Flotowej	12 000	14 000	17 000
Specjalista ds. Sprzedaży Flotowej	7 000	9 000	12 000
Regionalny Kierownik Sprzedaży (sieć dealerska)	10 000	14 000	16 000
Dyrektor ds. Aftersales	17 000	20 000	25 000
Regionalny Kierownik ds. Aftersales	10 000	13 000	15 000
Key Account Manager e-Commerce	10 000	14 000	18 000
e-Commerce Manager	12 000	15 000	20 000
Specjalista ds. Sprzedaży Części Zamiennych	7 000	8 000	10 000

MARKETING	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Marketingu	16 000	18 000	22 000
Kierownik Produktu	10 000	13 000	16 000
Brand Manager	12 000	15 000	18 000
Koordinator ds. Komunikacji Marketingowej	8 000	12 000	14 000
Specjalista ds. Marketingu	7 000	9 000	12 000
Specjalista ds. Marketingu Internetowego	7 000	8 500	10 000
Specjalista ds. Marketingu Serwisowego	7 000	8 500	10 000

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

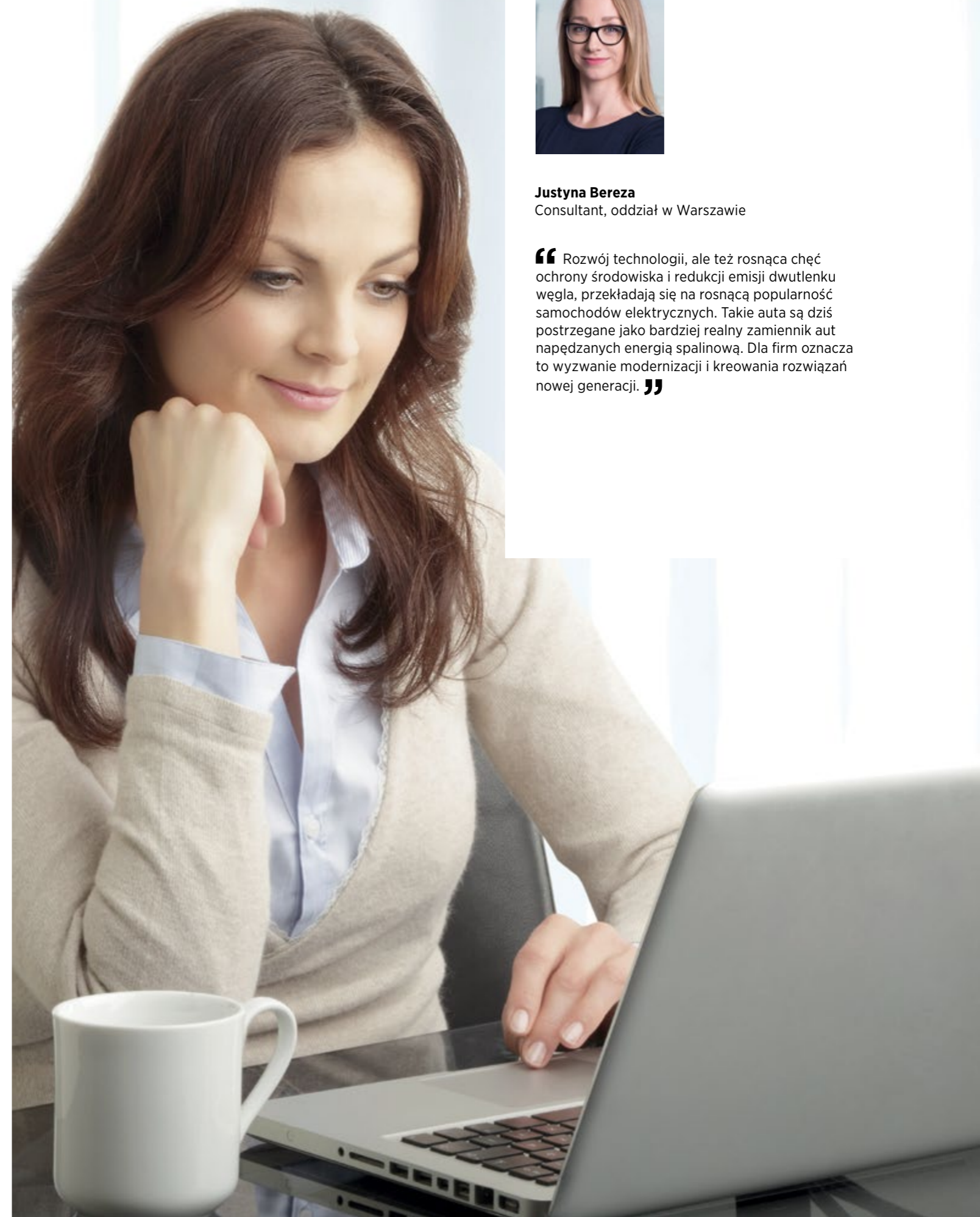
** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2019 r.



Justyna Bereza
Consultant, oddział w Warszawie

“Rozwój technologii, ale też rosnąca chęć ochrony środowiska i redukcji emisji dwutlenku węgla, przekładają się na rosnącą popularność samochodów elektrycznych. Takie auta są dziś postrzegane jako bardziej realny zamiennik aut napędzanych energią spalinową. Dla firm oznacza to wyzwanie modernizacji i kreowania rozwiązań nowej generacji.”



SPRZEDAŻ I MARKETING W BRANŻY TECHNICZNEJ BRANŻA BUDOWLANA

Nowe inwestycje – stale pojawiające się na mapie Polski – przekładają się na rozwój nowych stanowisk oraz coraz bardziej rozbudowane struktury sprzedażowe w kanale inwestycyjnym. Pracodawcy poszukują kandydatów, którzy potrafią przede wszystkim współpracować i skutecznie komunikować się z generalnymi wykonawcami, inwestorami, projektantami oraz architektami. Zrozumienie klienta zaangażowanego w proces inwestycyjny i umiejętne budowanie relacji są cenniejsze niż znajomość produktu bądź konkretnego rozwiązania.

Coraz większa koncentracja na rozwoju inwestycyjnego kanału sprzedaży powoduje, iż zmniejsza się presja na poszukiwanie kandydatów z doświadczeniem w tradycyjnych kanałach sprzedaży – dystrybucji, hurtowniach, składach budowlanych. Zmieniają się również oczekiwania firm. Mniejszą wagę przypisuje się obecnie znajomości produktów w konkretnej branży, większą – kompetencjom pozwalającym m.in. na konsultacyjną sprzedaż. Pracodawcy otwierają się też na kandydatów z innych branż, posiadających potrzebne kompetencje i zmysł handlowy.

Kolejnym ważnym dla specjalistów obszaru marketingu i sprzedaży w branży budowlanej trendem jest sprzedaż zagraniczna oraz eksport. To ogromna szansa m.in. dla osób wkraczających dopiero na rynek pracy, znających języki obce oraz łączących kompetencje analityczne z umiejętnościami interpersonalnymi.

Wynagrodzenia w branży budowlanej utrzymują się na zeszłorocznym poziomie. Co jednak ciekawe, kandydatom coraz częściej zależy bardziej na stabilnej podstawie wynagrodzenia niż na atrakcyjnym systemie premiowym, uzależnionym od wyników sprzedaży.

WYNAGRODZENIA BRANŻA BUDOWLANA

SPRZEDAŻ	MIN*	OPT**	MAX*
General Manager	25 000	35 000	40 000
Dyrektor Sprzedaży	18 000	25 000	30 000
Regionalny Kierownik Sprzedaży (z zespołem)	10 000	13 000	15 000
Kierownik ds. Rozwoju Rynku	10 000	14 000	18 000
Kierownik ds. Kluczowych Klientów	10 000	13 000	16 000
Junior Key Account Manager	7 000	8 000	10 000
Doradca Obiektowy – Specification Manager	9 000	12 000	15 000
Inżynier Sprzedaży	8 500	11 000	13 000
Doradca Techniczno-Handlowy	6 500	8 000	9 000

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

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

** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2019 r.



Katarzyna Turowska
Senior Consultant, oddział w Warszawie

“ Pracodawcy coraz uważniej przyglądają się zmianom zachodzącym na rynku oraz trendom kształtującym oczekiwania klientów. Dostrzegają konieczność inwestycji w marketing i działania pozwalające pozyskać nowych klientów oraz utrzymać na wysokim poziomie lojalność dotychczasowych. Standardem stają się więc programy lojalnościowe oraz motywacyjne – nie tylko dla pracowników, ale również dla partnerów biznesowych. ”



Anna Kwiecień
Senior Consultant, oddział w Katowicach

“ Sprzedaż zagraniczna oznacza dla wielu kandydatów realną szansę rozwoju kariery – m.in. na stanowiskach związanych z eksportem. Junior Sales Specialist, Area Sales Specialist to role coraz częściej oferowane kandydatom z pierwszym, niewielkim nawet doświadczeniem w handlu i odpowiednimi kompetencjami. Zaangażowanie oraz chęć rozwoju najczęściej prowadzą takie osoby do specjalizacji w wybranym obszarze i szybkiego awansu. ”

SPRZEDAŻ I MARKETING W BRANŻY TECHNICZNEJ PRZEMYSŁ, POLIGRAFIA I OPAKOWANIA



PRZEMYSŁ

Przemysł to przede wszystkim era 4.0 – zmiany, które zdefiniują przyszły kształt tego sektora. Firmy dążą do automatyzacji procesów produkcyjnych i inwestują w rozwój maszyn, urządzeń oraz całych linii produkcyjnych. Nadal jednak to pracownicy są siłą napędową branży i decydują o przewadze konkurencyjnej.

Firmy stawiają na rozwój – najczęściej poprzez dywersyfikację oferty produktowej oraz nowe kanały sprzedaży. Wdrażają też nowe produkty i rozwiązania, dzięki którym mogą kompleksowo obsługiwać klientów. Wraz z rozwojem biznesu zmieniają swoje struktury i poszerzają je m.in. o role Koordynatorów ds. Rozwoju Rynku oraz New Business Developerów. Idealni kandydaci posiadają specjalistyczną wiedzę techniczną, rozumieją rynek, a jednocześnie mogą pochwalić się wysoko rozwiniętymi kompetencjami miękkimi. Role eksperckie wymagają też dojrzałości biznesowej oraz umiejętnego kierowania pracą innych członków zespołu.

Równoległe zmiany zachodzą w strukturach sprzedaży i marketingu. Wiodącym trendem jest spłaszczanie struktur, powiązane m.in. z outsourcingiem działań. W konsekwencji firmy deklarują mniejsze zapotrzebowanie na menedżerów oraz krótką ścieżkę raportowania Inżyniera Sprzedaży do Dyrektora.

Wynagrodzenia w branży przemysłowej utrzymują się na zeszłorocznym poziomie. Silną pozycję negocjacyjną mają

przede wszystkim kandydaci z wykształceniem technicznym. Pracownikom zależy na wyższej podstawie wynagrodzenia – nawet kosztem części zmiennej, uzależnionej od wyników.

POLIGRAFIA I OPAKOWANIA

Przemysł poligraficzny przechodzi transformację. Jeszcze kilka lat temu branża była skoncentrowana na produkcji, podczas kiedy dziś mówimy przede wszystkim o działalności usługowej. Najsilniejszym motorem zmian jest technologia. Pracodawcy poszukują więc specjalistów łączących kompetencje sprzedażowe z wiedzą merytoryczną.

Wiele wyzwań branży dyktowanych jest trendami społecznymi i zmieniającymi się preferencjami klientów. Największe znaczenie ma rosnąca świadomość ekologiczna. Plastik zostaje wyparty przez tekturę, a po niestandardowe rozwiązania sięgają już nie tylko liderzy rynku. W nowych warunkach firmy muszą inwestować w edukację pracowników oraz budowę adekwatnych struktur handlowych oraz produkcyjnych. Nadchodzące miesiące będą więc dobrym czasem m.in. dla Product Managerów poszukujących wyzwań zawodowych.

Wynagrodzenia w branży poligrafii i opakowań rosną. Na stanowiskach, gdzie zapotrzebowanie firm na merytorycznych ekspertów jest największe, sięgają nawet kilkunastu procent. Mniejszych podwyżek doświadczają natomiast specjaliści związani z handlem i rozwojem produktu.

WYNAGRODZENIA PRZEMYSŁ, POLIGRAFIA I OPAKOWANIA

SPRZEDAŻ	MIN*	OPT**	MAX*
General Manager	25 000	30 000	40 000
Dyrektor Sprzedaży	20 000	27 000	30 000
Kierownik Sprzedaży	14 000	16 000	20 000
Kierownik ds. Rozwoju Rynku	12 000	15 000	18 000
Kierownik ds. Kluczowych Klientów	10 000	12 000	15 000
Inżynier Sprzedaży	8 000	10 000	12 000
Regionalny Kierownik Sprzedaży	8 000	12 000	15 000
Specjalista ds. Sprzedaży Wewnętrznej/ Stacjonarnej	4 000	5 000	6 000
Kierownik Sprzedaży Wewnętrznej/ Stacjonarnej	9 000	12 000	15 000
Specjalista ds. Technicznego Wsparcia Sprzedaży	8 000	11 000	15 000
Inżynier Sprzedaży ds. Usług Serwisowych	7 000	9 000	10 000

MARKETING	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Marketingu	15 000	20 000	25 000
Kierownik Produktu	12 000	15 000	16 000
Koordynator ds. Marketingu	8 000	10 000	12 000
Specjalista ds. Marketingu	7 000	8 000	9 000

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

** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2019 r.



Olga Paprocka
Consultant, oddział w Warszawie

“ Inwestycje w nowe technologie dotyczą wszystkich graczy w branży poligrafii i opakowań. Polskie firmy poligraficzne nie pozostają w tyle i reagują na dynamicznie zmieniający się rynek. Borykają się przy tym z rosnącą konkurencją, trudnościami w rekrutacji wykwalifikowanych pracowników oraz rosnącymi kosztami produkcji. ”



Justyna Bereza
Consultant, oddział w Warszawie

“ Druk pozostaje dynamiczną i rozwojową branżą, która dostosowuje się do zmieniającego się świata. Jednocześnie wysoka jakość produktów pozwala nam skutecznie konkurować na rynku europejskim i poza nim. ”



Katarzyna Turowska
Senior Consultant, oddział w Warszawie

“ Kapitał ludzki jest dziś kluczowym aspektem w procesie sprzedaży rozwiązań i produktów w branży przemysłowej. Skuteczne siły sprzedaży oraz szyte na miarę aktywności marketingowe ułatwiają budowanie relacji, dotarcie do klienta, rozmowę o oczekiwaniach. Dla pracodawców oznacza to konieczność inwestowania w szkolenia, rozwój kompetencji pracowników oraz możliwości poszerzenia wiedzy – nie tylko produktowej czy technicznej. ”



Technologia nieustannie zmienia sposoby angażowania klientów w proces zakupu. Sprzedawcy detaliczni coraz chętniej inwestują więc w hiperpersonalizację i głęboką sprzedaż. Wiedzą, że doświadczenia i doznania zakupowe klientów już teraz mają niejednokrotnie większe znaczenie niż chęć posiadania. Dla pracodawców oznacza to jednak wyzwanie dopasowania się do nowych potrzeb i warunków.

Rynek e-Commerce w Polsce stale rośnie, a sklepy internetowe bez wątplenia przeniosły proces zakupowy na inny poziom. Wszechobecna dostępność i możliwość dokonania zakupu z każdego miejsca i o dowolnej porze wpłynęły na wygodę i oszczędność czasu, ale też zrewolucjonizowały podejście konsumentów i właścicieli firm, którzy wcześniej stawiali na tradycyjną sprzedaż. W konsekwencji popularność zdobywają dwa schematy zakupów, z którymi mierzy się sprzedaż detaliczna. Pierwszy to efekt odwróconego ROPO (research offline, purchase online) – klient poszukuje informacji i bezpośredniego kontaktu z produktem w sklepie stacjonarnym, ale kupuje go w sieci. Drugi to SOPO (see offline, purchase online) lub showrooming w przypadku odzieży, biżuterii i dodatków, gdzie celem wizyty w sklepie stacjonarnym jest tylko przemierzenie lub zobaczenie produktu. W salonach stacjonarnych podejmowane są więc wysiłki zachęcające

klienta do zakupu. Miejsca sprzedaży zmieniają swój wygląd i charakter – pojawia się więcej małych, wyspecjalizowanych salonów i showroomów. Sklepy oferują też innowacyjne rozwiązania, np. zautomatyzowane punkty odbioru zamówień oraz elektroniczne metki.

Postępująca od kilku lat potrzeba personalizacji w zakupach przekłada się też na coraz powszechniej spotykaną tzw. głęboką sprzedaż detaliczną (deep retail). Wykorzystanie dogłębnej wiedzy o klientach umożliwia sprzedawcom nie tylko oferowanie dedykowanych produktów i usług, ale także tworzenie spersonalizowanych przekazów i doświadczeń zakupowych. Nadchodzące możliwości w personalizacji pozwolą analizować w czasie rzeczywistym dane behawioralne, a także preferencje zakupowe, aby dokładnie określić, czego rzeczywiście potrzebuje klient. Hiperpersonalizacja to kolejny trend, który będzie zyskiwał na popularności.

Pozycja negocjacyjna kandydatów w branży sprzedaży detalicznej pozostaje bardzo silna. Firmy cały czas mierzą się z trudnościami w rekrutacji i zatrzymaniu pracowników na stanowiskach związanych z obsługą klienta. Spadające bezrobocie i niedobór pracowników powodują, że wynagrodzenia sukcesywnie rosną. Firmy oferują również coraz bogatsze pakiety świadczeń pozapłacowych. Część pracodawców zaczyna przygotowywać się do zmiany koniunktury rynkowej, nasłuchując echa zbliżającego się kryzysu. Najbliższe miesiące pokażą, czy trend wzrostu płac zostanie zachowany.

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Sprzedaży/ Operacyjny	20 000	25 000	40 000
Dyrektor Kolekcji/ Zakupów (branża odzieżowa)	15 000	20 000	25 000
Konstruktor Odzieży	7 000	8 500	10 000
Technolog Odzieży	6 000	7 000	9 000
Kierownik ds. Sprzedaży Detalicznej	15 000	18 000	25 000
Kierownik Marki/ Produktu	13 000	18 000	25 000
Kierownik ds. Planowania Asortymentu	13 000	17 000	20 000
Dyrektor Marketu (hipermarkety)	9 000	15 000	20 000
Kierownik e-Commerce	12 000	15 000	20 000
Kierownik Marketingu Internetowego	12 000	15 000	20 000
Regionalny Kierownik Sprzedaży	8 000	13 000	17 000
Kierownik Visual Merchandisingu	7 000	12 000	14 000
Kierownik Marketingu i PR	10 000	12 000	16 000
Kierownik ds. CRM	9 000	12 000	15 000
Kierownik ds. Social Media	8 000	10 000	12 000
Analitik e-Commerce	8 500	10 000	14 000
Specjalista ds. Marketingu Internetowego	7 000	8 000	10 000
Specjalista ds. e-Commerce	7 000	8 000	9 000
Kupiec (branża odzieżowa)	6 500	8 000	10 000
Specjalista CRM	6 000	7 000	9 000
Specjalista SEM/ SEO	6 000	7 000	9 000
Projektant Odzieży	6 000	7 000	9 000
Alokator/ Specjalista ds. Planowania Asortymentu	5 000	6 500	8 500
Kierownik Sklepu (branża odzieżowa)	4 500	5 500	9 000
Zastępca Kierownika Sklepu (branża odzieżowa)	3 000	4 200	4 500
Sprzedawca (branża odzieżowa)	2 600	3 200	3 500
Digital Graphic Designer	6 500	7 000	9 000
UX Designer/ Web Designer	8 000	10 000	14 000

* 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 2019 r.



90 proc. firm z branży sprzedaży detalicznej **planuje zatrudnić nowych pracowników** w 2020 roku.



88 proc. firm z branży spodziewa się **trudności w pozyskiwaniu pracowników** – głównym powodem jest niedobór odpowiednich kandydatów na rynku.



Aspekty, które firmy z branży retail wymieniają jako **najbardziej pomocne w pozyskiwaniu pracowników**, to możliwości rozwoju kariery (54 proc.), rozpoznawalność firmy (50 proc.) oraz praca pełna wyzwań (48 proc.).



Najważniejsze świadczenia dodatkowe dla pracowników branży to opieka medyczna w rozszerzonym wariantcie, samochód służbowy oraz możliwości pracy elastycznej.



52 proc. pracowników branży **rozważa zmianę pracy w perspektywie** 2020 roku.



Paulina Semczuk
Consultant, oddział w Warszawie

“ Największa odpowiedzialność za utrzymanie pracowników w firmie spoczywa na bezpośrednich przełożonych. Menedżerowie nie tylko zarządzają zespołem i dbają o rozwój pracowników, ale poprzez atmosferę i umiejętne delegowanie zadań mogą pozytywnie wpływać na rotację i pozycję pracodawcy na rynku. Dlatego też obok podwyżek dla pracowników obsługi klienta, na wynagrodzenie wyższe o kilka procent od zeszłorocznego mogą liczyć menedżerowie i dyrektorzy. ”



Dorota Hechner
Business Manager, oddział w Warszawie

“ Przyszłość branży retail należy do technologii. W nadchodzących latach sprzedawcy detaliczni będą wykorzystywać dane behawioralne w czasie rzeczywistym, aby zrozumieć konsumentów – również na poziomie emocjonalnym. Sztuczna inteligencja i wnikliwa analiza danych historycznych zapewnią szczegółowe zrozumienie postaw, reakcji i wzorców konsumenckich. Pomogą też stworzyć i zaoferować produkt bądź usługę na miarę potrzeb. ”



Stale rosnąca konkurencja w branży sprawia, że hotele i sieci restauracji muszą przewyższać oczekiwania gości i pozytywnie się wyróżniać. Muszą również sprawnie odpowiadać na wyzwania związane z rekrutacją i dostosować się do trendów demograficznych.

W turystyce, podobnie jak w innych branżach, największy nacisk kładzie się obecnie na pozyskiwanie danych umożliwiających zrozumienie indywidualnych potrzeb klienta. Personalizacja oferty jest o tyle istotna, że dzięki niej firmy turystyczne są w stanie oferować adekwatne, najlepsze rozwiązania. Wiodącym trendem w turystyce będzie więc dalszy rozwój nowych technologii, umożliwiających m.in. wirtualną obsługę gości, intuicyjny wybór i zakup usług, wirtualne zwiedzanie obiektów oraz samoobsługę w ramach odprawy na lotnisku bądź zameldowania w hotelu.

Wiele zmian dotyka rynku hotelarskiego. Rosnąca baza noclegowa wiąże się z obawą o spadek cen i obłożenia. Zagrożeniem dla branży może być także dynamicznie zwiększająca się liczba apartamentów oraz mieszkań na wynajem krótkoterminowy. Dla sieci hotelowych oznacza to konieczność zwiększenia swojej elastyczności i intensywnej pracy nad przewagami konkurencyjnymi.

Branże związane z obsługą klienta dotykają też silne trendy społeczne. Firmy odczuwają coraz większą presję, aby do swojej działalności wprowadzać m.in. rozwiązania

proekologiczne. Coraz częściej nie są to sugestie wyłącznie klientów, którzy odwracają się od firm szkodzących środowisku, lecz również pracowników i kandydatów. Odpowiedzialność społeczna, etyka i zrównoważony rozwój stają się istotnymi argumentami także w podejmowaniu decyzji zawodowych. Liczą się jednak autentyczność i realne działania, a nie same deklaracje. Sieci implementują więc rozwiązania promujące oszczędne dysponowanie energią, ekologiczną kuchnię, wykorzystanie lokalnych produktów. Ograniczają też marnowanie jedzenia.

W nadchodzących miesiącach najwięcej ofert pracy dotyczyć będzie stanowisk związanych z obsługą gościa. Większość kierowana będzie do młodych pracowników. Niestety potrzebom rekrutacyjnym pracodawców już teraz towarzyszy mniejsze zainteresowanie kandydatów. Nie obserwujemy też znacznych wzrostów wynagrodzeń, choć pracownicy z dużym doświadczeniem – głównie w obszarze aktywnego pozyskiwania klientów i marketingu – mogą liczyć na pensje wyższe niż w roku ubiegłym.

HOTELE I RESTAURACJE	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Hotelu/ Dyrektor Generalny	9 000	15 000	25 000
Dyrektor Sprzedaży i Marketingu	9 000	15 000	20 000
Kierownik Sprzedaży (hotele)	6 000	7 500	11 000
Kierownik Recepcji	7 000	9 000	13 000
Kierownik Gastronomii	6 000	10 000	14 000
Kierownik ds. Przychodów	8 000	12 000	17 000
Kierownik Restauracji	5 500	9 000	15 000
Szef Kuchni	6 000	9 000	20 000

* Miesięczne wynagrodzenie PLN brutto na danym stanowisku (pełny etat).

** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku.

Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2019 r.



Paulina Semczuk
Consultant, oddział w Warszawie

“ Warszawa, która do tej pory była priorytetową lokalizacją dla hotelarstwa i turystyki, zaczyna być traktowana jako rynek nasycony. Dodatkową trudnością pracodawców staje się pozyskiwanie, ale też zatrzymanie pracowników w swoich strukturach. Dlatego też coraz więcej nowych obiektów powstaje m.in. w Krakowie, Łodzi, Gdańsku i Wrocławiu. ”



Dorota Hechner
Business Manager, oddział w Warszawie

“ Konieczność indywidualnego podejścia dotyczy nie tylko gości restauracyjnych czy hotelowych. Równie ważną grupą są pracownicy. Rotacja w branży utrzymuje się na wysokim poziomie i nawet najlepiej zarządzane hotele borykają się z niepełnym zatrudnieniem, brakami kadrowymi i odejściami pracowników. Indywidualizm, potrzeba bycia zauważonym i docenionym przez pracodawcę dyktują wyzwania w obszarze HR. ”



82 proc. firm z branży **planuje zatrudnić nowych pracowników** w 2020 roku.



82 proc. firm z branży hotelarskiej i turystycznej spodziewa się **trudności w pozyskiwaniu pracowników** – głównym powodem jest niedobór odpowiednich kandydatów na rynku i ich wygórowane oczekiwania finansowe.



Aspekty, które firmy z branży hotelarskiej i turystycznej wymieniają jako **najbardziej pomocne w pozyskiwaniu pracowników**, to stabilne warunki zatrudnienia (64 proc.), rozpoznawalność firmy (58 proc) oraz lokalizacja (50 proc.).



Najważniejsze świadczenia dodatkowe dla pracowników branży to karta sportowa, dofinansowanie edukacji, możliwości pracy elastycznej oraz dofinansowanie posiłków.



62 proc. pracowników branży **rozważa zmianę pracy w perspektywie 2020 roku**.

ZAKUPY I ZARZĄDZANIE KATEGORIĄ KREOWANIE WARTOŚCI



Działy zakupów rozwijają się, a firmy umacniają ich strategiczną rolę. Dzięki temu jako funkcja wspierająca biznes odpowiadają nie tylko za poszukiwanie oszczędności, ale też za minimalizowanie ryzyka i kreowanie innowacyjnych rozwiązań. Nowe technologie i postępujące procesy automatyzacji zmieniają zakres i sposób realizowanych przez nie zadań.

Coraz bardziej strategiczne zadania działu zakupów przekładają się na wymagania stawiane specjalistom i menedżerom tego obszaru. Dla pracodawców coraz większe znaczenie ma nie tylko merytoryka, ale również rozwinięte kompetencje miękkie i zdolności związane z zarządzaniem. Pracodawcy ogromną wagę przywiązują więc do umiejętności myślenia strategicznego, przywództwa oraz zarządzania ryzykiem. Doskonałym przykładem jest obszar konsultingu zakupowego, gdzie poszukiwani są obecnie pracownicy znający i rozumiejący biznes, ale też posiadający silne zaplecze techniczne oraz narzędziowe.

Firmy, które chcą optymalizować procesy zakupowe, coraz chętniej czerpią z nowych rozwiązań i narzędzi. Wdrażają nowoczesne platformy zakupowe, pozwalające zmniejszyć operacyjne zaangażowanie Kupców na rzecz budowania strategii zakupowych. Nowe narzędzia motywują też dostawców do aktywnego uczestnictwa w zachodzącej zmianie i wpływają pozytywnie na ich zaangażowanie.

Obok procesów zakupowych, duże zmiany dotyczą też obszaru zarządzania kategoriami po stronie sieci handlowych. Wszystko dlatego, że rynek daje konsumentowi praktycznie nieograniczoną możliwość wyboru produktów i usług. Rosnąca konkurencja i dostęp do informacji

sprawiają, że optymalne zarządzanie kategoriami – strategiczny dobór produktów w danej kategorii sprzedaży – stają się kluczowe dla producentów. Trafna selekcja przekłada się nie tylko na osiągnięte zyski, ale również na maksymalizację sprzedaży. Pozytywnie wpływa to także na rolę Kupca, który w nowych warunkach negocjuje z dostawcami, wybiera nowy asortyment, odpowiednio go ekspozuje i dba o poziom sprzedaży.

Dla firm dobry Menedżer Kategorii to osoba, która doskonale zna asortyment firmy i posiada wiedzę, która umożliwia samodzielne zarządzanie kategorią. W niektórych branżach i specjalizacjach pracodawcy zabiegają wyłącznie o kandydatów z doświadczeniem w pracy z określonym typem asortymentu. Przykładem jest asortyment ultra-swieży, gdzie dynamikę działania określa bardzo krótki termin przydatności. Wiele firm decyduje się również na wewnętrzne przesunięcia Kupców między kategoriami produktów, dzięki czemu mogą poznać inny asortyment, dostawców i charakter pracy. Dla zatrudnionych to dobra wiadomość, ponieważ znajomość kilku kategorii bywa warunkiem awansu na stanowisko menedżerskie. Jeśli natomiast pracodawca decyduje się na zatrudnienie kandydata z doświadczeniem zdobytym w innej kategorii, szczególną wagę przywiązuje do kompetencji technicznych takiej osoby.

Wynagrodzenia w obszarze zakupów utrzymują się na zeszłorocznym poziomie. Warto jednak podkreślić, że firmy są gotowe na elastyczność w kwestii finansowej w przypadku stanowisk strategicznych, mających realny wpływ na efektywność biznesu.

Wszystko wskazuje na to, że niezależnie od rodzaju i skali biznesu, rola Menedżerów Zakupów będzie się umacniać a specjalizacja w ramach kategorii zakupowych będzie postępować na przestrzeni kolejnych miesięcy.

WYNAGRODZENIA ZAKUPY I ZARZĄDZANIE KATEGORIĄ

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Zakupów (zakład produkcyjny)	20 000	23 000	26 000
Menedżer Zakupów (zakład produkcyjny)	15 000	17 000	20 000
Menedżer Kategorii (zakład produkcyjny)	14 000	15 500	19 000
Kupiec Strategiczny	10 500	13 000	15 000
Menedżer ds. Zakupów (Indirect)	15 000	20 000	23 000
Menedżer Kategorii (Indirect)	13 000	16 000	23 000
Kupiec (Indirect/ Direct)	7 500	10 000	14 000
Konsultant Zakupowy (consulting zakupowy)	14 000	16 000	18 000
Analityk Zakupowy (consulting zakupowy)	8 000	9 000	10 000
Dyrektor Zakupów (sieć handlowa)	20 000	25 000	35 000
Menedżer Kategorii (sieć handlowa)	9 000	12 000	16 000
Specjalista ds. Zakupów (sieć handlowa)	5 000	6 000	7 000

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

** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2019 r.



80 proc. firm z branży zakupowej **planuje zatrudnić nowych pracowników** w 2020 roku.



74 proc. firm z branży spodziewa się **trudności w pozyskiwaniu pracowników** – głównym powodem jest niedobór odpowiednich kandydatów na rynku.



Aspekty, które firmy z branży zakupowej wymieniają jako **najbardziej pomocne w pozyskiwaniu pracowników**, to stabilne warunki zatrudnienia (50 proc.), ciekawe projekty (48 proc.) oraz środowisko pracy (40 proc.).



Najważniejsze świadczenia dodatkowe dla pracowników branży to możliwość pracy elastycznej, opieka medyczna w rozszerzonym wariantcie oraz dodatkowe dni urlopowe.



46 proc. pracowników branży **rozważa zmianę pracy w perspektywie** 2020 roku.



Iwona Sączawa
Business Manager, oddział w Warszawie

“ Pracodawcy poszukują liderów, którzy efektywnie przeprowadzą zespół zakupowy przez proces zmiany. Umiejętne zarządzanie w tym zakresie to bez wątpienia kluczowa kompetencja w dzisiejszych działach zakupów. Również dzięki temu zakupy mają szansę umocnić swoją pozycję jako strategiczna funkcja wspierająca biznes – nie tylko w generowaniu oszczędności, ale też w kreowaniu wartości. ”



Malwina Bugajak
Senior Consultant, oddział w Warszawie

“ Specjalizacja zakupowa przechodzi duże zmiany. Międzynarodowe koncerny stawiają na centralizację oraz podział na kategorie zakupowe. Coraz bardziej widoczny jest też trend związany z działalnością Kupców wiodących lub menedżerów specjalizujących się w konkretnych kategoriach zakupowych. Dyskutuje się także na temat innowacji, jakie zakupy mogą dostarczyć poprzez odpowiednie zarządzanie relacjami oraz ryzykiem. ”



Najsilniejszymi motorami zmian w logistyce są digitalizacja, postępująca automatyzacja oraz idąca za nią optymalizacja procesów. Zmienia się sposób, w jaki konsumenci wchodzi w interakcję z firmami, co widzimy choćby w zamówieniach usług transportowych. Zmiany w podstawowych technologiach świadczenia usług i kanałach dystrybucji zwiastują przełom w działalności niektórych firm.

Sektor łańcucha dostaw stale się rozwija, a Polska umacnia swoją pozycję na tle innych europejskich rynków. Coraz więcej firm logistycznych, transportowych i magazynowych decyduje się na lokowanie w Polsce swoich globalnych struktur oraz budowę nowoczesnych centrów dystrybucji i magazynowania dla całego regionu. Chcąc skutecznie zarządzać biznesem na coraz większą skalę, koniecznością staje się sięganie po najnowsze technologie.

Cyfryzacja w branży transportowej oraz automatyzacja procesów w obszarze magazynowania to nie tylko wiodące trendy, ale również narzędzia, które zwiększają konkurencyjność i umacniają pozycję firm. Nowe technologie pomagają pracodawcom m.in. w sprostaniu oczekiwaniom

rynku, związanym z bezpieczeństwem oraz z szybkością przekazywania informacji między kontrahentami.

Zmieniające się otoczenie wpływa na profil poszukiwanych kandydatów. Już teraz pracodawcy zwracają uwagę na osoby posiadające kompetencje w zakresie IT. Najbardziej pożądanymi są specjaliści z doświadczeniem we wdrażaniu systemów ERP oraz posiadający kompetencje związane z automatyzacją i optymalizacją procesów logistycznych.

Największym wyzwaniem pracodawców pozostają trudności w rekrutacji. Niemal wszystkie firmy mówią o braku odpowiednich kandydatów z branży i deficycie potrzebnych umiejętności na rynku. Chcąc realizować strategię zatrudnienia, decydują się więc na poszukiwanie pracowników spoza specjalizacji, zwracając największą uwagę na ich praktyczne umiejętności i potencjał.

Wynagrodzenia na większości stanowisk w obszarze logistyki utrzymują się na zeszłoroczym poziomie. Pracodawcy są jednak coraz bardziej elastyczni wobec płac na stanowiskach strategicznych, najbardziej powiązanych z biznesem. Jest to coraz częściej zauważalne w przypadku stanowisk menedżerskich, wąskich specjalizacji oraz kompetencji, które są szczególnie pożądane na rynku. Warto przy tym zaznaczyć, że otwartość na negocjacje wynagrodzeń powiązana jest z wyższymi oczekiwaniami stawianymi kandydatom w zakresie merytoryki i kompetencji miękkich.

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Łańcucha Dostaw (zakład produkcyjny)	20 000	28 000	35 000
Kierownik Logistyki	12 000	15 000	18 000
Menedżer Planowania Popytu	12 000	15 000	17 000
Kierownik Centrum Dystrybucyjnego	12 000	15 000	18 000
Kierownik Magazynu	9 000	11 500	13 000
Planista Popytu	7 000	10 000	14 000
Planista Zapasu	6 500	8 000	10 000
Specjalista ds. Logistyki	7 000	8 000	10 000
Specjalista ds. Zamówień (j. angielski)	4 500	6 500	8 000
Specjalista ds. Zamówień (j. angielski + inny j. obcy)***	5 500	8 000	10 000
Manager ds. Rozwoju Biznesu (TSL)	15 000	18 000	20 000
Kierownik Transportu	9 000	11 000	14 000
Kierownik Spedycji	8 000	10 000	12 000
Spedytor Międzynarodowy	6 000	7 000	9 000

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

** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

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

Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2019 r.



Paulina Matysik
Senior Consultant, oddział w Katowicach

“ Digitalizacja w branży to zarówno „prosta” informatyzacja procesów, automatyzacja obsługi administracyjnej oraz optymalizacja sieci transportowych, jak i zaawansowane rozwiązania z obszaru telematyki, sztucznej inteligencji czy też rozwiązań opartych na blockchain. To rozwój cyfrowych platform pozwalających na zamawianie usług online od dużej bazy usługodawców oraz wchodzenie na rynek logistyki dużych spółek, które powstały dzięki technologiom cyfrowym. ”



Magdalena Fila-Dzioba
Senior Consultant, oddział w Warszawie

“ W ostatnich latach obserwowaliśmy dynamiczny wzrost branży logistycznej. Obecnie wiele firm zadaje sobie pytanie, jak nowe technologie wpłyną na budowanie przewagi konkurencyjnej. Możliwych scenariuszy rozwoju branży jest kilka, a każdy z nich powinien uwzględniać dalszy wzrost oraz działania ukierunkowane na ochronę środowiska. ”



82 proc. firm z branży logistycznej **planuje zatrudnić nowych pracowników** w 2020 roku.



84 proc. firm z branży spodziewa się **trudności w pozyskiwaniu pracowników** – głównym powodem jest niedobór odpowiednich kandydatów na rynku oraz ich wygórowane oczekiwania finansowe.



Aspekty, które firmy z branży logistycznej wymieniają jako **najbardziej pomocne w pozyskiwaniu pracowników**, to stabilne warunki zatrudnienia (52 proc.), lokalizacja (46 proc.) oraz ciekawe projekty (38 proc.).



Najważniejsze świadczenia dodatkowe dla pracowników branży to możliwość pracy elastycznej, opieka medyczna w rozszerzonym wariantcie oraz dodatkowe dni urlopowe.



48 proc. pracowników branży logistycznej **rozważa zmianę pracy w perspektywie** 2020 roku.

ADMINISTRACJA KOMPETENCJE I PROFESJONALIZM



Rynek pracy w obszarze stanowisk administracyjnych jest nasycony, niemniej pracodawcy doceniają odpowiedzialnych i kompetentnych kandydatów z profesjonalnym podejściem zawodowym oraz znajomością języków obcych. Do takich osób kierowane są atrakcyjne oferty pracy i wiele wskazuje na to, że trend ten utrzyma się w nadchodzących miesiącach.

Charakter pracy na stanowiskach administracyjnych zmienia się wraz z rozwojem środowiska biznesowego. Role asystenckie zyskują na znaczeniu w budowaniu przewagi konkurencyjnej firm, dlatego też wymagają coraz bardziej rozwiniętych kompetencji z różnych obszarów. Kierownik Biura czy Asystent Zarządu to coraz bardziej strategiczne role, wspierające koordynację najważniejszych spraw administracyjnych, planów i projektów wdrożeniowych. Jeszcze kilka lat temu docenianymi kandydatami byli absolwenci studiów ekonomicznych oraz zarządzania, natomiast obecnie mile widziane są szerokie horyzonty związane z ukończeniem kierunków humanistycznych oraz językowych.

Dla pracodawców istotne jest doświadczenie kandydatów na podobnych stanowiskach, znajomość języków obcych oraz postawa – proaktywność, kultura osobista, profesjonalizm, zdolności komunikacyjne oraz umiejętność nawiązywania długoterminowych relacji. Firmy od specjalistów obszaru administracji oczekują również podzielności uwagi, doskonałej organizacji czasu pracy oraz lojalności i dyskrecji. Ponadto cenią kandydatów z dużą elastycznością i odpornością na stres – ze względu na liczne nieoczekiwane zdarzenia, na które należy właściwie zareagować i sprawnie podjąć niezbędne decyzje. Dodatkowo niezwykle ważny jest element osobowościowy. Szefowie najczęściej szukają bowiem pracowników o podobnym do siebie usposobieniu albo cechach charakteru uzupełniających ich niedoskonałości. Co ciekawe, pracodawcy stawiają zarówno na młodych, błyskotliwych kandydatów, jak i dojrzałych specjalistów posiadających duże doświadczenie zawodowe i mądrość życiową.

Wynagrodzenia na stanowiskach administracyjnych utrzymują się na stałym poziomie. Na wynagrodzenia wyższe o 5-10 proc. względem ubiegłego roku mogą liczyć kandydaci posiadający unikalne umiejętności lub znający kilka języków obcych.

WYNAGRODZENIA ADMINISTRACJA

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor Administracyjny	10 000	14 000	18 000
Kierownik Biura	8 000	10 000	12 000
Koordinator Biura	6 000	7 000	8 000
Asystent Zarządu/ Dyrektora Zarządzającego	7 000	9 000	12 000
Specjalista ds. Administracyjnych	5 000	6 000	7 000
Asystent Zarządu	6 000	7 000	8 500
Asystent Działu	5 000	6 000	7 000
Asystent Biura	3 000	4 000	4 500
Recepcjonista	2 600	3 200	4 000
Menedżer ds. Utrzymania Floty	9 000	12 000	15 000
Specjalista ds. Utrzymania Floty	6 000	7 000	8 000

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

** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2019 r.



56 proc. firm z branży administracyjnej **planuje zatrudnić nowych pracowników** w 2020 roku.



54 proc. firm z branży spodziewa się **trudności w pozyskaniu pracowników** – głównym powodem jest niedobór odpowiednich kandydatów na rynku.



Aspekty, które firmy specjalizujące się w administracji wymieniają jako **najbardziej pomocne w pozyskaniu pracowników**, to lokalizacja (68 proc.), stabilne warunki zatrudnienia (66 proc.) oraz rozpoznawalność firmy (46 proc.).



Najważniejsze świadczenia dodatkowe dla pracowników branży to dodatkowe dni wolne od pracy, opieka medyczna w rozszerzonym wariantcie oraz dofinansowanie edukacji.



48 proc. pracowników branży **rozważa zmianę pracy** w perspektywie 2020 roku.



Małgorzata Sułkowska
Team Leader, oddział w Warszawie

“ Specjaliści w obszarze administracji powinni budować swoją przewagę na rynku pracy poprzez świadomy rozwój i inwestycje w kursy, szkolenia i naukę języków obcych, a także – w dobie cyfryzacji – w poznanie nowych technologii i narzędzi pracy. ”

ZASOBY LUDZKIE STRATEGICZNA ROLA INNOWACJI



Dynamicznie rozwijający się rynek pracy, nowe inwestycje, niedobór talentów, różnorodność – to tylko niektóre zjawiska, które wpływają na obszar zarządzania zasobami ludzkimi. Wśród wyzwań, z którymi eksperci HR zmierzają się w najbliższym czasie, nie zabraknie tych związanych z rekrutacją oraz utrzymaniem talentów w organizacji, zarządzaniem różnorodnością, jak i reagowaniem na zmiany w przepisach prawa pracy. Oznacza to zapotrzebowanie na kandydatów posiadających odmienne doświadczenie.

Atrakcyjne oferty kierowane będą zarówno do ekspertów wąskich specjalizacji, jak i kandydatów z szeroką wiedzą oraz doświadczeniem w „twardych” i „miękkich” obszarach HR. Jest to spowodowane faktem, iż w dużych firmach działy personalne są coraz większe, a w mniej rozbudowanych organizacjach liczy się kompleksowa wiedza, wykraczająca poza jeden proces czy specjalizację. Wszechstronni specjaliści są również cenieni przez pracodawców dopiero wchodzących na polski rynek. Nowi inwestorzy poszukują pracowników z dużym doświadczeniem w pracy projektowej, dotyczącej m.in. stworzenia działu personalnego od podstaw, zbudowania polityki personalnej, przeprowadzenia procesu restrukturyzacji.

Ciekawe oferty kierowane będą do przeróżnych specjalistów – zarówno związanych ze szkoleniami i rozwojem pracowników, społeczną odpowiedzialnością biznesu, jak i wynagrodzeniami oraz świadczeniami dodatkowymi. Zwiększone zapotrzebowanie dotyczyć będzie ponadto ekspertów w obszarach związanych z wizerunkiem pracodawcy (Employer Branding), specjalistów ds. prawa pracy, administracji oraz rozliczeń. Na wagę złota będą też skuteczni rekruterzy, potrafiący zmierzyć się z rosnącymi na rynku trudnościami w pozyskiwaniu kandydatów.

Wynagrodzenia w obszarze zasobów ludzkich nieznacznie rosną rok do roku. Na podwyżki o 5-10 proc. względem zeszłego roku mogą liczyć najsukuteczniejsi eksperci w zakresie pozyskiwania kandydatów oraz osoby władające językiem angielskim oraz drugim językiem – niemieckim bądź francuskim.

WYNAGRODZENIA ZASOBY LUDZKIE

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
Dyrektor ds. Zasobów Ludzkich	22 000	27 000	38 000
Kierownik ds. Zasobów Ludzkich	15 000	20 000	25 000
HR Business Partner	10 000	15 000	18 000
Kierownik ds. Szkoleń i Rozwoju	10 000	12 000	15 000
Kierownik ds. Benefitów i Wynagrodzeń	12 000	18 000	25 000
Kierownik ds. Kadr i Płac	11 000	14 000	17 000
Konsultant ds. HR	7 000	9 000	10 000
Trener Wewnętrzny	8 000	9 000	10 000
Specjalista ds. Zasobów Ludzkich	6 000	7 500	9 000
Specjalista ds. Szkoleń	6 000	7 500	8 500
Specjalista ds. Benefitów i Wynagrodzeń	7 000	10 000	12 000
Specjalista ds. Kadr i Płac	6 000	7 000	9 000
Ekspert ds. Rekrutacji	6 000	9 000	12 000
Specjalista ds. Rekrutacji	5 000	7 000	8 000
Specjalista ds. Wizerunku Pracodawcy	5 000	7 000	8 000
Młodszy Specjalista ds. Zasobów Ludzkich	4 000	4 500	5 000
Asystent ds. Zasobów Ludzkich	3 500	3 800	4 000
Analitik HR	6 000	7 000	8 000

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

** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2019 r.



Justyna Chmielewska

Business Manager, oddział w Katowicach

“ Strategiczna rola HR zależy coraz bardziej od determinacji i otwartości na innowacje. Dla firm i kandydatów oznacza to konieczność rozwijania się w kierunku wykorzystania narzędzi cyfrowych i mobilnych. Pamiętajmy, że era metody tzw. zwinnego zarządzania dotyczy również obszaru zasobów ludzkich. ”



Małgorzata Sułkowska

Team Leader, oddział w Warszawie

“ Z roku na rok obserwujemy wzrost strategicznej roli Dyrektorów Personalnych w organizacjach. Jednak postrzeganie funkcji HR jako jednego z filarów dobrze prosperującego przedsiębiorstwa jest uzależnione od determinacji osób obejmujących tego typu stanowiska, ich zaangażowania i otwartości na innowacje, w tym – wykorzystanie nowoczesnych technologii. ”



84 proc. firm z branży HR planuje **zatrudnić nowych pracowników** w 2020 roku.



84 proc. firm z branży spodziewa się **trudności w pozyskiwaniu pracowników** – głównym powodem jest niedobór odpowiednich kandydatów na rynku oraz ich wygórowane oczekiwania finansowe.



Aspekty, które firmy z branży HR wymieniają jako **najbardziej pomocne w pozyskiwaniu pracowników**, to ciekawe projekty i wyzwania (58 proc.), możliwości rozwoju kariery (40 proc.) oraz rozpoznawalność firmy (36 proc.).



Najważniejsze świadczenia dodatkowe dla pracowników branży to możliwość pracy elastycznej, opieka medyczna w rozszerzonym wariantcie oraz karta sportowa.



36 proc. pracowników branży **rozważa zmianę pracy** w perspektywie 2020 roku.



Miniony rok w sektorze IT i nowych technologii zdominowany był przez dwa tematy – szeroko pojętego bezpieczeństwa oraz automatyzacji procesów. Pracowników tych specjalizacji poszukiwali pracodawcy, oferując najlepszym kandydatom coraz wyższe wynagrodzenie oraz warunki pracy odpowiadające indywidualnym preferencjom.

W jakich regionach obserwowaliśmy w ostatnim czasie największe inwestycje firm poszukujących kompetencji IT? Z pewnością minione miesiące należały do Trójmiasta i Warszawy. Pomorze idealnie wykorzystało swoje atuty, podkreślając dostępność i jakość kompetencji IT oraz znakomitą przestrzeń do codziennego funkcjonowania. Pozwoliło to przyciągnąć zarówno nowe firmy, jak i nowych pracowników. Cała Polska budziła natomiast coraz większe zainteresowanie firm niemieckich, szwajcarskich i brytyjskich. To kolejny trend, który kontynuowany będzie w 2020 roku.

Poszukiwania specjalistów szeroko rozumianego bezpieczeństwa IT, to nie tylko pojedyncze rekrutacje, ale przede wszystkim budowanie całych centrów i departamentów, zatrudniających nawet kilkadziesiąt osób. Wiele wskazuje na to, że w roku 2020 trend ten będzie kontynuowany. Podobnie w obszarze RPA, gdzie do niedawna swoje kompetencje rozwijały i oferowały przede wszystkim firmy consultingowe. Dziś coraz więcej organizacji zauważa potrzebę posiadania własnych działów

automatyzujących procesy biznesowe i tworzy je w swoich strukturach.

Niezmiennie dużym zainteresowaniem pracodawców cieszyć się będą programiści Java, .NET, technologii mobilnych oraz testerzy automatyczni. Na znaczeniu nie tracą też kompetencje z obszaru SAP oraz innych systemów ERP – szczególnie Microsoftowych. Ponadto wiele organizacji szukać będzie programistów Front-End/ JavaScript ze znajomością frameworków takich jak React, Angular i Vue.js. Ciekawe oferty kierowane będą także do specjalistów w zakresie rozwiązań chmurowych – Google Cloud, AWS oraz Azure. W tym roku znacznie wzrosła ilość rekrutacji na stanowiska Data Scientist, Data Modeller oraz Data Analyst.

Wynagrodzenia w branży nowych technologii utrzymują się na wysokim poziomie. Największy wzrost płac nastąpił w obszarze związanym z bezpieczeństwem. Część specjalistów otrzymała podwyżki sięgające nawet 20 proc. Kilkuprocentowe podwyżki otrzymali pracownicy na stanowiskach związanych z software development (developerzy, testerzy, analitycy i product ownerzy). Z kolei wzrost płac na poziomie 10 proc. odnotowaliśmy w obszarze automatyzacji procesów.

STANOWISKO	MIN*	OPT**	MAX*
IT Director/ CIO	20 000	30 000	45 000
Systems Development Director/ Manager	18 000	25 000	35 000
Java Developer	11 000	15 000	19 000
.NET/ C# Developer	10 000	13 000	16 000
C/ C++ Developer	8 000	10 000	12 000
Big Data Developer	13 000	15 000	18 000
Front-End Developer	9 000	11 000	13 000
JavaScript Developer	10 000	12 000	14 000
PHP Developer	8 000	10 000	12 000
Mobile Developer	11 000	14 000	17 000
RPA Developer	10 000	14 000	17 000
Automation Tester	9 000	12 000	15 000
Manual Tester	7 000	9 500	12 000
Business/ System Analyst	13 000	16 000	19 000
IT Project Manager	12 000	17 000	20 000
Network Administrator	11 000	13 000	16 000
Unix/ Linux Admin (Redhat, AIX, Solaris)	12 000	15 000	17 000
Microsoft Windows Server Admin	11 000	13 000	15 000
Infrastructure Manager	15 000	17 000	20 000
Database Administrator (Oracle, Microsoft SQL)	10 000	13 000	16 000
Database Developer (Oracle, PL/ SQL)	12 000	14 000	16 000
Database Developer (Microsoft, T-SQL)	12 000	13 500	15 000
2 nd Line Support	8 000	9 000	10 000
3 rd Line Support	10 000	13 000	16 000
Service Desk Manager	15 000	20 000	25 000
SAP Consultant	15 000	18 000	23 000
SAP Business Analyst	14 000	16 000	18 000
ABAP Developer	11 000	13 000	16 000
Infrastructure Security Specialist	14 000	16 000	18 000
Applications Security Specialist	14 000	16 000	18 000
Security Consultant	13 000	17 000	23 000
Security Manager	20 000	26 000	35 000
IT Business Partner	18 000	20 000	25 000

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

** Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2019 r.



94 proc. firm z branży IT **planuje zatrudnić nowych pracowników** w 2020 roku.



88 proc. firm z branży spodziewa się **trudności w pozyskiwaniu pracowników** – głównym powodem jest niedobór odpowiednich kandydatów na rynku.



Aspekty, które firmy z branży IT wymieniają jako **najbardziej pomocne w pozyskiwaniu pracowników**, to ciekawe projekty (68 proc.), możliwości rozwoju kariery (42 proc.) oraz możliwości pracy elastycznej (38 proc.).



Najważniejsze świadczenia dodatkowe dla pracowników branży to możliwość pracy elastycznej, opieka medyczna w rozszerzonym wariantcie oraz dodatkowe dni urlopowe.



38 proc. pracowników branży **rozważa zmianę pracy** w perspektywie 2020 roku.



Justyna Cichorz
Principal Consultant, oddział w Warszawie

“ Nie słabnie zapotrzebowanie firm na programistów. Atrakcyjne oferty kierowane są do specjalistów Java, .NET, Front-End i aplikacji mobilnych. Coraz więcej rekrutacji prowadzonych jest także do obszarów bezpieczeństwa. Firmy budują takie zespoły z myślą o aplikacjach, danych, ale też audytach IT, testach penetracyjnych, zgodności procedur IT. ”



Alicja Malok
Business Manager, oddział w Katowicach

“ Firmy, które chcą się rozwijać, zbudować bądź utrzymać pozycję lidera na rynku, muszą inwestować w rozwiązania IT. W każdym sektorze i branży rozwój działów i procesów IT musi być tak samo szybki i dynamiczny, jak rozwój całego biznesu. ”



Łukasz Grzeszczyk
Head of IT Perm Poland, oddział w Warszawie

“ Nadchodzące miesiące będą czasem rosnącego zapotrzebowania na wysokiej klasy specjalistów IT. Dla pracowników oznacza to liczne możliwości rozwoju, wymagające oprócz wiedzy technicznej także chęci i nastawienia na zdobywanie doświadczeń. Postępująca automatyzacja i trendy w IT to również szansa dla pracowników innych specjalizacji na przebranżowienie się bądź wyspecjalizowanie w rolach, które stanowią połączenie biznesu oraz nowych technologii. ”



Transformacja technologiczna, rozwój polskiej gospodarki, jej rosnące znaczenie na świecie i silna pozycja negocjacyjna najmocniejszych kandydatów, oznaczają nowe wyzwania dla pracodawców. Zmiany zachodzące na lokalnym i globalnym rynku znajdują bowiem odzwierciedlenie w tym, jak dziś wyglądają struktury organizacyjne i jakie wymagania stawiane są liderom biznesu.

Proces spłaszczania struktur organizacyjnych przyspieszył. Postawa hands-on – praktyczne, przedsiębiorcze podejście – do niedawna typowe dla nowych inwestycji i startupów, staje się elementem niezwykle pożądanym w świecie wielkich korporacji. Sprzyja temu trend konsolidowania ośrodków decyzyjnych w centralach firm i kreowania jednej, globalnej strategii dla biznesu na całym świecie. W takim otoczeniu na aktualności zyskuje pytanie o kompetencje osób, które biorą odpowiedzialność za najważniejsze decyzje podejmowane lokalnie. W poszczególnych obszarach biznesu znaczenie mają zupełnie inne niż dotychczas umiejętności. Jak zmieniają się wymagania stawiane dyrektorom najwyższych szczebli w kluczowych dla każdej firmy obszarach?

TRANSFORMACJA KLUCZOWYCH RÓL

Światowe trendy i globalizacja funkcji finansowych, a także rosnąca konieczność wykorzystania nowoczesnych rozwiązań, przekładają się na coraz silniejszą potrzebę transformacji działów finansowych i roli CFO (Chief Financial Officer). Transakcyjne funkcje tych działów to przeszłość, a od lidera tego obszaru oczekuje się dużo więcej niż dostarczania jak najlepszej jakości danych, będących podstawą skutecznych decyzji podejmowanych przez Zarząd. Dyrektor Finansowy to nowoczesny lider zmian, strateg wskazujący nowe kierunki i angażujący wszystkich interesariuszy w realizację prowadzonych projektów. To osoba łącząca kompetencje menedżerskie oraz zdolność myślenia strategicznego z zaawansowanymi umiejętnościami zarządzania personelem. W roli CFO kluczowe staje się świadome budowanie pozycji partnera dla całego biznesu i zaangażowanie w projekty wykraczające poza dotychczasowe zainteresowania liderów finansów.

Konsekwentnie zmieniają się również oczekiwania stawiane osobom w roli CCO (Chief Commercial Officer). Rosnące znaczenie długofalowych relacji i sprzedaży konsultacyjnej sprawia, że liderzy obszarów komercyjnych muszą posiadać umiejętność prowadzenia procesu sprzedażowego w sposób pozwalający na odkrywanie nowych możliwości i trafne, szyte na miarę odpowiedzi na potrzeby klientów. Muszą

również korzystać z nowych technologii i wykorzystać postępującą digitalizację jako narzędzie prognozowania przyszłych potrzeb rynku i wyprzedzania trendów.

Procesy digitalizacji – obok coraz większego znaczenia cyberbezpieczeństwa dla funkcjonowania firm – przekładają się także na obszar IT i rolę CIO (Chief Information Officer). Trudno zresztą wyobrazić sobie rewolucję technologiczną w organizacji bez wsparcia ze strony informatycznej oraz uwzględnienia znaczenia struktur oraz liderów tego typu w strategii rozwoju organizacji.

Zmiany zachodzą również w obszarze marketingu i roli CMO (Chief Marketing Officer). Od liderów marketingu oczekuje się dziś przekrojowej wiedzy w niemal wszystkich obszarach specjalizacji – od budowania strategii i pozycjonowania marki, przez komunikację we wszystkich kanałach, po techniczną wiedzę z obszaru analityki, Big Data, automatyzacji, pozycjonowania stron, performance marketingu i pozyskiwania leadów. Ponieważ jednak zdobywanie i uaktualnianie wiedzy w tak wielu zagadnieniach jednocześnie jest bardzo trudne, mamy do czynienia z postępującą specjalizacją, rozwojem wąskich obszarów ekspertyzy i powstawaniem nowych stanowisk.

W nowych warunkach operują też liderzy biznesu w rolach CEO (Chief Executive Officer). Szczególnie cenne stają się zdolności adaptacyjne oraz umiejętność funkcjonowania w szybko zmieniających się warunkach i dużej niepewności. CEO to lider, który w oparciu o solidne dane oraz precyzyjną diagnozę sytuacji, potrafi sformułować wizję przyszłości dla spółki i zaangażować w nią pracowników. Charyzma i kompetencje miękkie są szczególnie ważne przy nowych inwestycjach produkcyjnych oraz w spółkach wymagających restrukturyzacji.

KAPITAŁ DYKTUJE WYMAGANIA

Wyzwania dla firm i oczekiwania stawiane liderom biznesu w coraz większym stopniu podyktowane są również kapitałem organizacji. Właściciele rodzimych firm bardziej od innych cenią u liderów przedsiębiorczość oraz gotowość do wzięcia odpowiedzialności za cały obszar powierzonej operacji. Organizacje te coraz bardziej interesują się ekspansją do innych krajów, co również przekłada się na pożądane kompetencje oraz wyzwania związane z różnicami kulturowymi. Polscy przedsiębiorcy coraz chętniej korzystają też z kompetencji oferowanych w ramach Interim Managementu. W tym wypadku o sukcesie projektu decyduje zaufanie, a także dobra relacja właściciela i zewnętrznego eksperta.

Firmy z kapitałem zagranicznym decyzyjnie o zmianie na kluczowym stanowisku w Polsce coraz częściej podejmują w centrali. Spada też znaczenie ról lokalnych z poziomu C-level na rzecz funkcji regionalnych lub stanowiących kombinację jednych i drugich. Rośnie zapotrzebowanie na menedżerów, którzy dobrze czują się w środowisku interdyscyplinarnym i wielokulturowym, zdolnych do działania w oparciu o wartości organizacji i z powodzeniem angażujący w proces zmiany uczestników projektów.

LIDER MULTIFUNKCJONALNY

Zmiany zachodzące na rynku, digitalizacja, spłaszczanie struktur organizacyjnych – wszystkie te trendy przekładają się na zapotrzebowanie na multifunkcjonalnych liderów zaangażowanych w realizację wizji i strategii. Zdolność do dokonywania transformacji rzeczywistości była dotychczas szczególnie ważna dla start-upów, podczas kiedy dziś wiele wskazuje na to, że ta umiejętność stanie się kluczowa dla liderów skutecznych w każdym obszarze specjalizacji.

O atrakcyjności współczesnego lidera coraz bardziej decydować będzie jego sposób myślenia, nastawienie, umiejętność budowania relacji, komunikowania i uczenia się. Coraz mniej znaczy pozycja w formalnej hierarchii, natomiast coraz więcej – umiejętność wnoszenia wartości oraz inspirowanie i motywowanie innych. Pamiętajmy przy tym, że o przewadze firm stanowią dobra niematerialne, takie jak marka, ludzie, wiedza, relacje oraz reputacja. Twarde aktywa oraz hierarchiczne zarządzanie sukcesywnie tracą znaczenie.



Marcin Ostrowski
Hays Executive Manager, oddział w Gdańsku

NA OKREŚLONY CZAS – ZATRUDNIENIE ZEWNĘTRZNE



Rozwój nowoczesnych technologii i zmieniająca się kultura pracy doprowadziły do rozszerzenia form zatrudnienia. Jeszcze kilka lat temu zatrudnienie czasowe było kojarzone głównie z pracownikami fizycznymi. Obecnie przez takie zatrudnienie rozumiemy zarówno pracę tymczasową, outsourcing personalny, jak i projekty interimowe na zasadach współpracy B2B.

Zatrudnienie czasowe opiera się na założeniu, że będzie to odpowiedź na zmieniające się potrzeby firmy. Przykładem mogą być pracownicy czasowi w obszarze inżynierii, którzy wspierają biznes przy wprowadzaniu nowych linii produkcyjnych oraz zwiększanie zatrudnienia przy zamykaniu roku budżetowego w finansach. Niestety, świadomość pracy zewnętrznej wciąż jest niska. Zdarza się nawet, że menedżerowie nie wiedzą, że w ich strukturach znajdują się osoby świadczące usługi, pracując na rzecz firmy, nie będąc przy tym pracownikami zatrudnionymi na umowę o pracę w organizacji.

Praca zewnętrzna – tymczasowa, outsourcing personalny, projekty interimowe, B2B – przy odpowiednim zarządzaniu, kontroli ryzyka i kosztów, to większa efektywność, szybkość oraz realne oszczędności. Dla pracowników to również interesująca możliwość rozwoju, szansa zdobycia doświadczenia, udział w interesujących projektach oraz praca w dynamicznie zmieniającym się środowisku.

Czy proces rekrutacyjny zamknięty w 24 godziny jest możliwy? Czy znalezienie 25 osób w ciągu 2 tygodni jest możliwe? Tak, przy czym potrzebny jest efekt skali, jaki

w swoich działaniach mają m.in. wyspecjalizowane agencje rekrutacyjne. Powtarzalność stanowisk i ciągłość procesów rekrutacyjnych przekładają się na stały dopływ kandydatów, gwarantują szybszy czas reakcji i oszczędności na różnych płaszczyznach.

Pamiętajmy, że rynek pracy zmienia się coraz szybciej, coraz bardziej dynamicznie. Firmom potrzebna jest natychmiastowa reakcja i dostępni kandydaci – dokładnie wtedy, gdy są potrzebni.



Bartosz Dąbkowski
Head of Hays Response,
oddział w Poznaniu

NA OKREŚLONY CZAS – ZATRUDNIENIE ZEWNĘTRZNE

Na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy coraz większym zainteresowaniem – zarówno pracowników, jak i pracodawców – cieszą się elastyczne formy zatrudnienia. Dla młodych ludzi praca czasowa oznacza łatwiejsze wejście w środowisko korporacyjne oraz możliwość zdobycia cennych doświadczeń.

Praca zewnętrzna – tymczasowa, outsourcing personalny, projekty interimowe, B2B – to rozwiązanie, które pozwala pracodawcom znaleźć szybko zastępstwo dla pracowników przebywających na długotrwałych zwolnieniach, jak również pozyskać kompetencje potrzebne do ukończenia projektów, wdrożenia nowych rozwiązań albo odciążenia istniejących struktur. Coraz częściej pracownicy czasowi stają się też odpowiedzią na trudności związane ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy stałej.

Duża elastyczność umów czasowych i możliwość łatwiejszej zmiany pracodawcy to zaleta zarówno dla najmłodszych pracowników, doświadczonych ekspertów i menedżerów posiadających unikalne kompetencje, jak również pracowników wracających na rynek pracy po przerwie oraz osób niezadowolonych z obranej ścieżki zawodowej. Dla młodych ludzi – świeżo upieczonych absolwentów – jednym z benefitów są m.in. dodatkowe dwa dni urlopu, niepowiązane ze stażem pracy. Z kolei dla menedżerów wartość ma możliwość realizacji projektów, których poszukuje dla nich agencja zatrudnienia.

Przewagę umów o pracę tymczasową w sytuacjach losowych oraz projektowych dostrzegają m. in. firmy na małopolskim rynku. Dzięki temu są w stanie zapewnić zastępstwo dla nieobecnych pracowników i szybko zareagować na zmiany założeń prowadzonych projektów. Przykładem sytuacji losowej może być zatrudnienie doświadczonego specjalisty na stanowisko administracyjne w związku z dłuższym urlopem bądź zwolnieniem lekarskim etatowego pracownika. Pozyskanie pracownika z agencji rekrutacyjnej oznacza szybki dostęp do odpowiedniego specjalisty, oszczędność kosztów związanych z zatrudnieniem i obsługą kadrowo-płacową oraz współpracę z doświadczoną osobą, która w razie potrzeby może służyć wsparciem.

Nowelizacja ustawy o pracy tymczasowej, która zabezpieczyła prawa pracowników zatrudnianych na takiej umowie, zapoczątkowała zmiany na rynku pracy, które możemy obserwować do dziś. W parze z silniejszą pozycją pracownika na rynku, pozwoliła bowiem rozwinąć się nowemu trendowi – pracy projektowej.

Duża elastyczność umów czasowych i możliwość częstej zmiany pracodawcy to zaleta m.in. dla najmłodszych pracowników. Wielu z nich upatruje w zmianach pracy sposobu na życie i zdobywanie doświadczeń. Doceniają możliwość poznania różnych firm oraz specyfiki pracy na rozmaitych stanowiskach. Pamiętajmy również, że przedstawiciele najmłodszych pokoleń mają silne pragnienie niezależności oraz potrzebę zarządzania własnym życiem, na co elastyczna praca czasowa znajduje odpowiedź. Z pomocą młodym pracownikom przychodzą także uczelnie, które coraz chętniej dostosowują plany zajęć do planów zawodowych swoich studentów.

Inną grupą preferującą czasowe formy współpracy są doświadczeni pracownicy i menedżerowie posiadający unikalne kompetencje, m.in. HR Business Partnerzy oraz Kierownicy Projektów. Takie osoby bardzo często stawiają na pracę projektową, pozwalającą im wykorzystać posiadane umiejętności oraz uzyskać atrakcyjniejsze niż w pracy etatowej wynagrodzenie.

Zainteresowanie pracą czasową dotyczy ponadto pracowników wracających na rynek pracy po dłuższej przerwie oraz osób niezadowolonych z obranej ścieżki zawodowej. Umowa na określony czas pozwala im spróbować swoich sił w nowej branży oraz zdobyć kompetencje.

Praca czasowa przeszła transformację – przestała być oceniana pejoratywnie, a stała się wręcz pożądaną opcją na rynku pracy. Tę zmianę obserwujemy zwłaszcza w największych aglomeracjach. Wiele wskazuje również, że trend nabierze na sile wraz z zachodzącymi zmianami w prawie pracy. W kolejnych firmach praca czasowa stanie się podstawowym wyborem, który pozwoli zabezpieczyć potrzeby biznesowe firmy oraz dalszy rozwój.



Agata Czaja
Key Account Manager,
oddział w Krakowie



Magdalena Rolska
Business Manager,
oddział w Warszawie

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

Trójmiasto

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

Poznań

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

Wrocław

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

hays.pl