



HAYS Recruiting experts
worldwide

RAPORT PŁACOWY 2015

TRENDY NA RYNKU PRACY

hays.pl/raporty



Szanowni Państwo,

mam przyjemność przedstawić najnowszy raport Hays Poland dotyczący wynagrodzeń i trendów na polskim rynku pracy.

W publikacji znajdą Państwo zestawienie poziomów wynagrodzeń dla wykwalifikowanych specjalistów i kadry menedżerskiej w podziale na 18 specjalizacji. Dane, które gromadziliśmy przez ostatnie 12 miesięcy, pozwalają nie tylko na przegląd obecnej sytuacji, ale postawienie prognoz na cały 2015 rok.

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

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

Serdecznie zapraszam do lektury naszego raportu.

Michał Mlynarczyk
Managing Director Poland / CEE

SPIS TREŚCI

Wstęp	6
Bankowość	8
Finanse i księgowość	10
Prawo i podatki	12
Ubezpieczenia	14
Farmacja	16
Sprzęt medyczny	18
Budownictwo	20
Energetyka	22
Nieruchomości	24
Produkcja	26
Sprzedaż	28
Marketing	30
Sprzedaż i Marketing w branży technicznej	32
Retail & Hospitality	34
Zakupy i Logistyka	36
Administracja	38
Zasoby ludzkie	40
IT i telekomunikacja	42

WSTĘP

Opracowana przez ekspertów firmy rekrutacyjnej Hays Poland analiza wynagrodzeń w Polsce prezentuje dane o poziomie płac dla ponad 150 stanowisk. Raport płac bazuje na kwotach oferowanych nowozatrudnionym pracownikom w najważniejszych sektorach gospodarki – dane zbierane na podstawie realizowanych przez Hays Poland projektów rekrutacyjnych.

Po okresie kryzysu finansowego, światowa gospodarka odnotowuje wzrost gospodarczy, który na rynkach pracy charakteryzuje się wzmożonym zapotrzebowaniem na wykwalifikowane kadry oraz widocznym niedopasowaniem umiejętności osób dostępnych na rynku pracy do oczekiwów pracodawców. Dlatego też, dużym wyzwaniem dla rekruterów w najbliższym czasie będzie znalezienie odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów, którzy wpasują się w kulturę organizacyjną firmy szczególnie w obszarach, w których mamy do czynienia z „rynkem kandydata”.

Zgodnie z badaniem Hays „Global Skills Index 2014” rozwiązanie tego problemu będzie możliwe wyłącznie dzięki współpracy trzech stron: rządu, przedstawicieli systemu edukacji i przedsiębiorstw. Należy stworzyć rozwiązania umożliwiające lepsze dopasowanie lokalnej siły roboczej do potrzeb rynku – liczba wyedukowanych absolwentów musi odpowiadać realnemu zapotrzebowaniu rynku, należy również zreformować system edukacji; dodatkowo należy zapewnić rozwój instytucji kształcenia ustawicznego, umożliwiających przebranżowienie się osób aktywnych zawodowo w obszarach, w których zapotrzebowanie na pracowników zmniejszyło się. Warto również rozważyć liberalizację zasad podejmowania pracy przez wysokokwalifikowanych obcokrajowców (spoza UE).

W 2015 r. poszukiwani będą eksperci reprezentujący:

- zawody związane z Internetem, technologiami informatycznymi i komunikacyjnymi – w tym obszarze powstaje obecnie najwięcej miejsc pracy, kształtuje się nowe zawody i specjalności
- nauki przyrodnicze, ochrona środowiska, biotechnologia; coraz bardziej powszechnie wykorzystanie wiedzy z zakresu inżynierii ochrony środowiska oraz biotechnologii przyczyni się do tworzenia wielu nowych miejsc

- zawody związane z medycyną i ochroną zdrowia; starzenie się społeczeństwa, przeciętne dłuższe trwanie życia, postęp cywilizacyjny i choroby z nim związane to wyznacznik rosnącego zapotrzebowania na tego typu zawody
- transport i logistykę; rośnie zapotrzebowanie na usługi transportowe dla ludności; globalny rynek rodzi potrzebę stworzenia nowych, tanich rozwiązań z zakresu zarządzania łańcuchem dostaw
- zawody branży finansowej; w Polsce występuje dynamiczny wzrost sektora usług finansowych
- turystykę, rozrywkę i rekreację; wraz z rozwojem środków masowego przekazu, technik telewizyjnych nowej generacji i Internetu tego rodzaju usługi zyskują będą większą rzeszę odbiorców
- edukację; obecnie obserwujemy zapotrzebowanie na trenerów, doradców oraz ekspertów ds. technologii informatyczno-komunikacyjnych (e-learning) oraz Internetu

Dane do raportu płacowego zostały uzyskane na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2014 r.

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

**Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

ROZWÓJ E-BANKOWOŚCI OCHRONA KAPITAŁU ZAMOŻNEGO KLIENTA

Rok 2015 w bankowości i instytucjach finansowych upłynie pod znakiem zmian podyktowanych rozwojem nowoczesnych technologii.

Coraz więcej usług będzie realizowanych za pośrednictwem internetu, dlatego banki oraz inne instytucje finansowe będą zmniejszały liczbę stacjonarnych placówek na rzecz poszerzenia oferty e-bankowości. Tym samym należy spodziewać się wzmożonego zainteresowania etatami związanymi z nowoczesnymi technologiami.

Po okresie spowolnienia gospodarczego odnotowanego w kilku ubiegłych latach, pojawia się coraz więcej ofert pracy dla doświadczonych specjalistów w obszarze sprzedaży.

PRZYSZŁOŚĆ W PRIVATE BANKINGU

Kolejnym dominującym trendem będzie wzrost zapotrzebowania na profesjonalnych sprzedawców dedykowanych zamożnym klientom. Poszukiwani będą również specjaliści i eksperci ds. wymogów kapitałowych Basel II w obszarze zarządzania ryzykiem. W związku z dynamicznym rozwojem praktyk przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy rośnie zapotrzebowanie na ekspertów w tej dziedzinie.

Pojawi się dużo ofert pracy dla osób zajmujących się wealth managementem – ochroną oraz bezpiecznym pomnażaniem majątku zamożnego klienta. Ponadto na oferty pracy mogą liczyć eksperci ds. ryzyka rynkowego, operacyjnego oraz kredytowego.



TABELA WYNAGRODZEŃ – BANKOWOŚĆ

Stanowisko	MIN*	MAX*	OPTIMUM**
Doradca klienta	3 000	6 000	3 500
Doradca klienta bankowości prywatnej	8 000	15 000	11 000
Dyrektor placówki detalicznej	6 000	12 000	11 000
Analityk kredytowy	6 000	7 500	6 500
Doradca klienta MŚP	6 000	10 000	8 000
Doradca klienta korporacyjnego	8 000	10 000	9 000
Dyrektor placówki	10 000	15 000	11 000
Starszy doradca klienta korporacyjnego	10 000	15 000	12 000
Analityk inwestycyjny	6 000	14 000	12 000
Menedżer rynków kapitałowych	12 000	20 000	15 000
Księgowy funduszy inwestycyjnych	4 000	7 000	5 000
Starszy księgowy funduszy inwestycyjnych	6 000	8 000	6 500
Menedżer zespołu księgowych funduszy	8 000	10 000	9 000
Menedżer ryzyka	12 000	20 000	18 000
AML Ekspert	8 000	12 000	10 000
Ekspert ds. Basel II	8 000	14 000	12 000

SZEFOWIE FINANSÓW MOTOREM ZMIAN W FIRMACH WIELOWYMIAROWA ROLA WSPÓŁCZESNYCH FINANSISTÓW

Finansiści coraz częściej podejmują w firmach istotne inicjatywy w obszarze organizacji finansów oraz funkcjonowania całej firmy. Oznacza to, że zakres ich odpowiedzialności rośnie, co znajduje odzwierciedlenie we wzroście znaczenia sektora finansów i księgowości w nowoczesnych przedsiębiorstwach.

Rośnie znaczenie stanowisk business intelligence oraz data mining – coraz więcej firm wykorzystuje specjalne bazy, systemy informatyczne, systemy CRM do generowania informacji potrzebnych w procesie decydującym o kierunku rozwoju firmy. Analizy tego typu mają szerokie zastosowanie w każdej większej firmie, głównie w obszarze bankowości, ubezpieczeń, instytucji finansowych, IT i konsultingu.

CORAZ WIĘCEJ SPECJALIZACJI

Nieradko firmy dzielą jednostki finansów na bardziej specjalistyczne komórki (sales finance, marketing finance). Tworzą się także poszczególne obszary finansów: dział planowania, budżetowania i dział kosztowy, operacyjny w finansach w obrębie jednej firmy. Wymaga to od pracowników coraz większej specjalizacji, jak również ustawicznego podnoszenia kompetencji. Najczęściej prowadzone rekrutacje dotyczą stanowisk: analityk finansowy, dyrektor finansowy, kontroler finansowy.

Z podobnym trendem mamy do czynienia w odniesieniu do księgowości. Prognozowany jest wzrost liczby rekrutacji na stanowiska łączące

funkcje księgowe i kontrolingowe (np. accounting & finance manager / specialist lub kontroler finansowy z odpowiedzialnością za pełną księgowość spółki). Istotne jest, by kandydat miał doświadczenie w obu tych obszarach. Ponadto w dalszym ciągu będą prowadzone rekrutacje na stanowisko doświadczonego księgowego potrafiącego poprowadzić samodzielnie pełną księgowość niewielkiej spółki.

TABELA WYNAGRODZEŃ – FINANSE I KSIĘGOWOŚĆ

Stanowisko	MIN*	MAX*	OPTIMUM**
Młodszy księgowy	3 000	5 000	4 000
Księgowy	4 500	7 000	5 500
Samodzielny księgowy	6 000	9 000	7 500
Starszy księgowy	7 000	11 000	9 000
Zastępca głównego księgowego	8 000	12 000	10 000
Główny księgowy	10 000	22 000	15 000
Członek zarządu / CFO	25 000	50 000	35 000
Kierownik ds. finansowych	15 000	20 000	17 000
Kierownik działu kontrolingu	15 000	20 000	18 000
Specjalista ds. zarządzania ryzykiem	8 000	10 000	9 000
Kontroler finansowy	10 000	18 000	13 000
Analityk finansowy	7 000	12 000	9 000

DUŻA KONKURENCJA NA RYNKU PRAWNIKÓW DYWERSYFIKACJA OFERTY KANCELARII

W ostatnich latach prawnicy odczuwają skutki wzrostu konkurencji na rynku usług prawnych. Wynika to z coraz większej liczby absolwentów prawa oraz aplikantów radcowskich i adwokackich na rynku pracy.

Obecnie świeżo upieczeni radcowie prawni zakładają własne kancelarie i aktywnie koncentrują się zarówno na pozyskiwaniu nowych zleceń, jak i dostosowaniu ceny usługi do zmieniającej się sytuacji rynkowej. W ramach największych kancelarii, poza doradztwem bieżącym, funkcjonują wydzielone praktyki prawa, wokół których budowana jest specjalizacja.

Zwiększenie przychodów kancelarii zależy obecnie w dużej mierze od rozwijania przez nie nowych obszarów związanych z obsługą klienta, promowaniem i sprzedażą usług. Kancelarie inwestują w business development i employer branding, zatrudniając specjalistów z tych dziedzin. Odnosząc się do dużej konkurencji na rynku, kancelarie chcąc walczyć o klienta, są bardziej otwarte na negocjacje cen swoich usług. Chętnie proponują rozwiązania, w których delegują swoich pracowników do pracy bezpośrednio w strukturach klientów, jako prawnicy In-house (ich pracodawca pozostaje kancelaria).

ROSNĄCA SPECJALIZACJA

Jednym z zauważalnych trendów w sektorze jest wyraźne określanie lub poszukiwanie specjalizacji. Dowodem na to jest powstawanie w ostatnim czasie

kancelarii butikowych. Tendencja taka jest związana z odłączaniem się z dużych kancelarii wysokiej klasy specjalistów w danej dziedzinie prawa, z własnymi portfelami klientów. Najczęściej są to osoby na najwyższych stanowiskach, które wraz z pracującym wspólnie zespołem, decydują się na rozpoczęcie własnej działalności, jako niezależnie funkcjonująca kancelaria. Kancelarie butikowe koncentrują się najczęściej na obsłudze konkretnych sektorów rynku, bądź dziedzin prawa.

Zauważalna jest również większa rozpiętość wynagrodzeń w zależności od wielkości oraz kapitału danej kancelarii. Ze względu na przesycenie rynku specjalistami w obszarze prawa (aplikantów oraz radców prawnych / adwokatów) odnotowujemy duże zróżnicowanie poziomu wynagrodzeń na co wpływ ma również doświadczenie, czy znajomość języków obcych.



TABELA WYNAGRODZEŃ – PRAWO I PODATKI

Stanowisko	MIN*	MAX*	OPTIMUM**
Dyrektor działu prawnego	15 000	40 000	20-25 000
Prawnik wewnętrzny (z uprawnieniami radcy prawnego)	10 000	20 000	15 000
Prawnik wewnętrzny (bez uprawnień/w trakcie aplikacji, min. 4-5 lat doświadczenia)	8 000	15 000	10-12 000
Młodszy prawnik	3 500	6 000	4 500
Asystent prawnny	3 000	4 000	3 500
Starszy prawnik	18 000	35 000	20 000
Prawnik	10 000	25 000	12-15 000
Menedżer ds. podatków	12 500	22 000	15 000
Doradca podatkowy	8 000	18 000	12 000
Starszy konsultant ds. podatków	10 000	15 000	12 000
Konsultant ds. podatków	6 000	10 000	8 000
Menedżer ds. podatków	12 000	22 000	15-18 000
Specjalista ds. podatków	6 000	12 000	7-8 000

CENTRALIZACJA USŁUG FIRM UBEZPIECZENIOWYCH DOSTOSOWANIE FIRM UBEZPIECZENIOWYCH DO WYMOGÓW UNII EUROPEJSKIEJ

Na rynku ubezpieczeniowym obserwujemy kontynuację tendencji, które mają miejsce od kilku lat. Następuje konsekwentny rozwój kanałów dystrybucji usług ubezpieczeniowych, jak również centralizacja większości usług oferowanych przez ubezpieczycieli.

Powyższe procesy zachodzą w odniesieniu do obszarów związanych z likwidacją szkód / obsługą roszczeń, obsługą klienta oraz polis.

Kolejną zauważalną tendencję jest fakt podejmowania przez firmy ubezpieczeniowe intensywnych prac związanych z dostosowywaniem zakładów ubezpieczeniowych do unijnej dyrektywy Solvency II. W szczególności chodzi o przeprojektowanie procesów biznesowych, opracowanie dokumentacji, przeprowadzenie Własnej Oceny Ryzyka i Wypłacalności (ang. Own Risk and Solvency Assessment – Proces ORSA), weryfikację jakości danych oraz systemów IT. Powyższe prace nie pozostaną bez wpływu na kierunki rekrutacji w branży ubezpieczeniowej w ciągu całego 2015 roku.

Na szczególne zainteresowanie rekruterów w 2015 r. mogą liczyć specjaliści związani z wdrażaniem Solvency II – aktuariusze oraz menedżerowie ryzyka. Z pewnością utrzyma się również popyt na aktuariuszy odpowiedzialnych zarówno za raportowanie, jak i za produkt.

Ponadto poszukiwani będą sprzedawcy specjalizujący się w usługach bancassurance oraz affinity umiejscowieni budować długotrwałe relacje.



TABELA WYNAGRODZEŃ – UBEZPIECZENIA

Stanowisko	MIN*	MAX*	OPTIMUM**
Główny aktuariusz	20 000	30 000	25 000
Aktuariusz	8 000	18 000	14 000
Analityk aktuarialny	7 000	12 000	10 000
Dyrektor ds. likwidacji szkód / obsługi roszczeń	15 000	25 000	20 000
Specjalista ds. likwidacji szkód / obsługi roszczeń	5 000	9 000	8 000
Dyrektor ds. produktów	15 000	20 000	18 000
Kierownik ds. produktu	10 000	16 000	14 000
Dyrektor sprzedaży (podstawa)	18 000	25 000	20 000
Agent ubezpieczeniowy	3 000	6 000	4 000
Underwriter	5 000	13 000	8 000
Kierownik zespołu sprzedaży	4 500	8 000	6 000
Kierownik działu bancassurance	12 000	17 000	16 000



ROZWÓJ SEKTORA BADAŃ KLINICZNYCH ORAZ DZIAŁÓW MEDYCZNYCH ZMIANY W ZESPOŁACH SPRZEDAŻOWYCH

Większe zapotrzebowanie na suplementy diety wśród społeczeństwa oraz lepsza dywersyfikacja portfeli firm przekłada się na kondycję branży farmaceutycznej.

Swój udział w odnotowywanych wzrostach mają również działania polegające na redukcjach w działach sprzedaży, przy jednoczesnym powiększaniu zespołów medycznych doradców z wykształceniem medycznym. Prawdopodobnie dzięki nowym inwestycjom oraz wielu nowym molekułom branża farmaceutyczna wróci na ścieżkę wzrostów.

Jeśli chodzi o specjalizacje, mocno rozwija się obszar onkologiczny, oraz leki biopodobne, biologiczne, będące przyszłością rynku farmaceutycznego. W rezultacie odnotowujemy duże zapotrzebowanie na specjalistów z obszaru badań klinicznych. Zapotrzebowanie na stanowiska medyczne powiązane są z wprowadzaniem nowych leków w firmach innowacyjnych i większy nacisk na promocję merytoryczną i dostarczanie informacji medycznej.

W 2015 r. większość rekrutacji prowadzonych będzie w obszarze działań medycznych. Przede wszystkim będą to rekrutacje na stanowiska medical advisor, key account manager w obszarze lecznictwa zamkniętego, key account manager w obszarze sieci aptek, czy medical science liaison. Poszukiwani także będą specjaliści znający dobrze jeden, dwa obszary

terapeutyczne, ponieważ sytuacje, gdy przedstawiciele firm zajmowali się kilkoma lub kilkunastoma produktami w jednym cyklu zdarzają się coraz rzadziej.

TABELA WYNAGRODZEŃ – FARMACJA

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

ROZWÓJ NOWEGO BIZNESU SZPITALE INWESTUJĄ W SPRZĘT MEDYCZNY

Rynek sprzętu medycznego w dalszym ciągu intensywnie się rozwija. Dynamika wzrostu osiąga średnio 3 procent w skali roku. Przewidywany jest dalszy wzrost mający związek z faktem, że szpitale muszą do 2016 r. zmodernizować i dostosować swoją infrastrukturę do standardów Unii Europejskiej.

W 2015 r. dominować będą rekrutacje do działów sprzedaży, w szczególności w obszarze szpitalnych produktów jednorazowych oraz life science. Innym zauważalnym trendem będzie spłaszczanie struktur w dużych korporacjach, co niewątpliwie wymagać będzie od pracowników poszerzenia swoich kompetencji oraz zwiększenia zakresów obowiązków.

W odniesieniu do płac na stanowiskach przedstawicieli handlowych wystąpi tendencja do zmniejszania podstawy wynagrodzenia i zwiększania części zmiennej (wyższe bonusy, wdrażanie systemów prowizyjnych). Wyjątek stanowi specjalistyka (kardiochirurgia, chirurgia naczyniowa, ortopedia, onkologia), w której zachowane zostały wysokie podstawy wynagrodzenia.

WYKWALIFIKOWANI SPRZEDAWCY ZAWSZE W CENIE

W branży sprzętu medycznego istnieje stałe zapotrzebowanie na stanowiska sprzedawcze wymagające znajomości konkretnego rynku. Ponadto obszar sprzedaży charakteryzuje rotacja, zmiany terytorialne, zmiany produktowe oraz wdrażanie nowych produktów.

Z pewnością poszukiwani będą również business development managerowie – ich zadaniem będzie wdrażanie nowych produktów na polskim rynku (zastępują jednocześnie dystrybutorów). Stanowiska wiążą się z budowaniem zespołów sprzedażowych i zarządzaniem nimi.



TABELA WYNAGRODZEŃ – SPRZĘT MEDYCZNY

Stanowisko	MIN*	MAX*	OPTIMUM**
Sales Representative	5 500	10 000	6 500
Product Specialist	6 000	8 000	7 000
Application Specialist	6 000	8 000	7 000
Sales Manager	12 000	16 000	15 000
Business Development Manager	10 000	12 000	10 000
Country Manager	20 000	30 000	25 000
Key Account Manager	6 000	8 000	7 000

POPRAWA PO OKRESIE SPOWOLNIENIA WZROST LICZBY INWESTYCJI INFRASTRUKTURALNYCH

W drugim kwartale 2015 r. powinno zwiększyć się zapotrzebowanie na pracowników związanych z branżą infrastruktury drogowej w związku z realizacją inwestycji współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej. W branży kolejowej zatrudnienie jest stabilne, dlatego firmy nie przewidują dużej liczby rekrutacji.

Jest to związane z cyklem realizacji projektów, a także, jest następstwem mniejszej intensywności prac, wiążącej się z okresem przejściowym między „perspektywami” dofinansowania z UE.

W 2015 roku wynagrodzenia w branży infrastruktury będą zbliżone do stawek, które ukształtowały się w okresie spadku koniunktury i zakończenia inwestycji drogowych. W obszarze budownictwa kolejowego, ze względu na stabilizację grona wykonawców, wynagrodzenia wróć do niższych, choć w dalszym ciągu atrakcyjnych wartości. Wynagrodzenia na stanowiskach wiążących się z nadzorem ustabilizowały się na dość niskim poziomie, ze względu na bardzo dużą konkurencję cenową w przetargach. W biurach projektowych, ze względu na zmiany i dostępność pracowników, wynagrodzenia są stabilne, zaś na stanowiskach związanych z branżami, które cierpią na niedobór pracowników (trakcja czy SRK), wzrosły o około 2-3% w porównaniu z rokiem ubiegłym.

Najwięcej rekrutacji przeprowadzanych w 2015 r. obejmować będzie stanowiska dyrektora kontraktu drogowego, specjalisty ds. roszczeń oraz specjalisty ds. rozliczeń.

BUDOWNICTWO OGÓLNE

W obszarze budownictwa ogólnego nastąpi w 2015 r. kontynuacja trendów z lat ubiegłych, w związku z tym nie pojawiają się nowe specjalizacje. Od niedawna, w związku z coraz większą liczbą projektów budowy obiektów przyjaznych środowisku, część firm poszukuje osób odpowiedzialnych za zrównoważony rozwój w organizacji. Ponadto, w związku z większą liczbą inwestycji na rynkach regionalnych, spodziewamy się większej liczby wakatów w miastach takich jak Poznań, Wrocław, Katowice, Kraków oraz Trójmiasto.

Wynagrodzenia w obszarze budownictwa ogólnego nie uległy zmianom w porównaniu do roku zeszłego, jednak w związku ze zwiększoną zapotrzebowaniem firm na wyspecjalizowaną kadrę (np. w zakresie instalacji) prognozujemy wzrost oczekiwanych finansowych kandydatów.

2015 rok zdominowany będzie przez rekrutacje na stanowiska kierownika budowy, kierownika kontraktu oraz kierownika robót branżowych do pracy po stronie generalnego wykonawcy.

TABELA WYNAGRODZEŃ – BUDOWNICTWO

Stanowisko	MIN*	MAX*	OPTIMUM**
Junior Architect	3 000	5 000	3 500
Architect	6 000	12 000	8 000
Senior Architect/Team Leader	10 000	17 000	14 000
Technical Director	18 000	30 000	22 000
Site Supervisor	6 000	12 000	9 000
Site Engineer	3 500	7 500	5 500
Site Manager	7 000	20 000	12-15 000
Works Manager	6 000	12 000	10-12 000
Project Manager	12 000	25 000	16 000
Quantity Surveyor	6 000	15 000	9 000
Tender Specialist Cube	5 000	10 000	8 000
Tender Specialist Roads	8 000	12 000	10 000
FIDIC Specialist/ Claim	6 000	22 000	13 000
Road Laboratory Specialist	3 000	4 000	3 500
Designer	6 000	14 000	9 000
Designer Assistant	2 500	7 000	4 000

ROZWÓJ TECHNOLOGII W OCZEKIWANIU NA ZMIANY

Zmiany w legislacji, które nastąpiły lub wystąpią w najbliższym czasie wpłyną na funkcjonowanie przedsiębiorstw związanych z sektorem energetycznym.

Działania mające na celu zwiększenie urynkowienia handlu energią elektryczną i gazem, oraz nowe prawo związane z odnawialnymi źródłami energii, wymagają od przedsiębiorstw energetycznych dostosowania się zarówno pod względem regulacyjno-prawnym, jak i rynkowo-konkurencyjnym. Powyższe zmiany nie pozostają bez wpływu na rynek pracy w tym sektorze.

Wzrasta zapotrzebowanie na inżynierów z doświadczeniem w budownictwie ciężkiego przemysłu i energetyki. W związku z utrzymującą się stagnacją na rynku poszukiwań gazu łupkowego, sektor ten nie kreuje nowych miejsc pracy.

Obserwujemy natomiast wzrost zapotrzebowania na inżynierów w inwestycjach związanych z wydobyciem ropy naftowej i gazu oraz energii odnawialnej w strefie przybrzeżnej (offshore).

W 2015 r. nie powinien nastąpić wzrost płac, poza kilkoma niszowymi stanowiskami, na które zapotrzebowanie rośnie. I tak na przykład w związku z budową w tym samym czasie kilku bloków energetycznych, linii przesyłowych, stacji elektroenergetycznych i spalarni wzrastają pensje dla personelu zarządzającego podobnymi budowami w przeszłości.

Ponadto nie słabnie zapotrzebowanie na inżynierów elektryków z uprawnieniami i językiem angielskim z doświadczeniem w sektorze sieci wysokiego napięcia (WN). Poza tym, na oferty pracy mogą liczyć sprzedawcy energii i gazu do sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Prognozujemy również zapotrzebowanie na projektantów mechaników z doświadczeniem w projektowaniu orurowania, maszyn wirujących i urządzeń statycznych oraz analizach naprężeń.

TABELA WYNAGRODZEŃ – ENERGETYKA

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

ROSNAĆA PODAŻ POWIERZCHNI JAK ZAWALCZYĆ O NAJEMCĘ

W związku z rosnącą podażą powierzchni komercyjnych agencje nieruchomości, inwestorzy i deweloperzy skupiać się będą na aktywnym pozyskiwaniu najemców, promowaniu inwestycji oraz inwestycji w innowacyjne sposoby zatrzymania najemców.

2015 rok to również czas pogłębiającej się konkurencji w zakresie usług utrzymania technicznego obiektów. Firmy nadal będą poszukiwać osób z doświadczeniem w sprzedaży tego typu usług.

PRZED WSZYSTKIM DOŚWIADCZENIE

Na rynku komercyjnym w obszarze najmu poszukiwane będą osoby doświadczone z utrwalonymi kontaktami, które będą w stanie poprowadzić trudne negocjacje w bardzo konkurencyjnym otoczeniu.

W ubiegłym roku deweloperzy i inwestorzy wyraźnie wzmacniali wewnętrzne działa najmu i trend ten będzie się nadal utrzymywał. Dotyczy to zarówno rynku biurowego jak i handlowego. Umiejętnie zarządzanie procesem najmu na obiektach modernizowanych, określenie ich strategii najmu będzie w nadchodzących latach kluczową kompetencją.

Na interesujące oferty pracy mogą również liczyć osoby związane z marketingiem. Na znaczeniu przybierać będzie umiejętnie budowanie marki danego obiektu oraz proces rebrandingu obiektów starszej generacji.

Na brak pracy nie powinny także narzekać osoby z doświadczeniem w zarządzaniu procesem deweloperskim z ramienia inwestora, posiadające wysokie kompetencje związane z przygotowaniem inwestycji od strony komercyjnej, analizami opłacalności oraz nadzorem nad procesem realizacji aż do momentu sprzedaży inwestycji. Ze względu na bardzo konkurencyjny rynek stanowiska dotyczące developmentu są coraz bardziej kluczowe.

W 2015 powinniśmy odnotować wzrost inwestycji na rynku powierzchni magazynowych, co w konsekwencji spowoduje zapotrzebowanie na osoby z doświadczeniem w tym sektorze.



TABELA WYNAGRODZEŃ - NIERUCHOMOŚCI

Stanowisko	MIN*	MAX*	OPTIMUM**
Dyrektor ds. rozwoju	16 000	25 000	18 000
Specjalista ds. ekspansji	8 000	15 000	12 000
Menedżer ds. ekspansji	15 000	20 000	18 000
Dyrektor centrum handlowego	10 000	20 000	15 000
Dyrektor działu wynajmu	18 000	35 000	25 000
Menedżer ds. wynajmu	12 000	18 000	15 000
Specjalista ds. wynajmu	6 000	10 000	8 000
Menedżer ds. zarządzania aktywami	15 000	25 000	18 000
Zarządcy nieruchomości	10 000	15 000	13 000
Kierownik ds. sprzedaży mieszkań	8 000	15 000	12 000
Kierownik ds. technicznego utrzymania obiektów	8000	16 000	14 000
Kierownik ds. sprzedaży (utrzymanie techniczne)	11 000	15 000	13 000
Specjalista ds. wycen	7000	15 000	10 000

MIĘDZYNARODOWE ŚRODOWISKO CENTRALIZACJA KOMPETENCJI

W obszarze produkcji w 2015 r. będą utrzymywać się inwestycje w rozbudowę i modernizację parków maszynowych w oparciu o najnowsze, innowacyjne technologie. Konsekwencją tego trendu będzie zwiększone zapotrzebowanie na inżynierów ze znajomością języków obcych oraz specjalistów w ramach struktur utrzymania ruchu.

Ponadto nastąpiwać będzie centralizacja różnych kompetencji w ramach zakładów produkcyjnych, np. w zakresie planowania produkcji i popytu a także zakupów. Coraz częściej zespoły odpowiedzialne za te obszary lokowane są w Polsce, obsługując większy region, np. Europę Środkowo-Wschodnią. Prognozujemy, że w 2015 roku ten trend będzie intensyfikowany w ramach centrów badań i rozwoju (R&D), w szczególności w branży FMCG i technicznej.

Pracodawcy wciąż poszukują pracowników z wiedzą na temat Lean Management, która staje się wymogiem nie tylko na stanowiskach wyspecjalizowanych w tej koncepcji zarządzania (np. Inżynier ds. Lean czy Lean Manager), lecz także wśród kadry specjalistycznej i zarządzającej w każdym nowoczesnym zakładzie produkcyjnym.

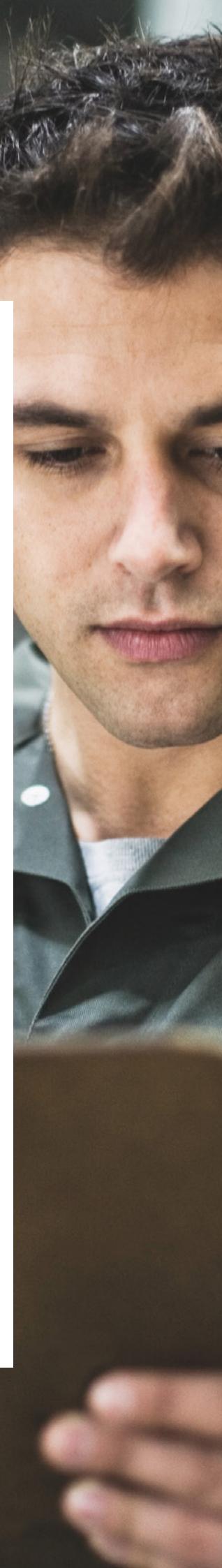
Na brak ofert zatrudnienia nie powinni również narzekać specjaliści z doświadczeniem w obszarze EHSQ ze znajomością języka angielskiego, ze względu na centralizację tego typu stanowisk w Polsce.

Zauważalna jest zmiana w podejściu do BHP i jakości w nowocześnie zarządzanych zakładach produkcyjnych. Obszar ten zaczyna być traktowany, jako wspierający kluczowe działania firmy. Obecnie na rynku pracy poszukiwani są specjaliści, którzy posiadają wiedzę związaną z BHP, jakością i ochroną środowiska. Do niedawna kompetencje te rozdzielano w ramach odrębnych stanowisk.

W obszarze stanowisk produkcyjnych obserwujemy niewielki, kilkuprocentowy wzrost wynagrodzeń, w porównaniu z okresem 2013/2014. Zauważamy też, że wynagrodzenia w różnych regionach Polski dość znaczco różnią się od siebie. W niektórych lokalizacjach różnice w płacach na danym stanowisku mogą sięgać nawet 40%.

TABELA WYNAGRODZEŃ – PRODUKCJA

Stanowisko	MIN*	MAX*	OPTIMUM**
Dyrektor zakładu (zakład od 100 osób)	17 000	35 000	25 000
Dyrektor zakładu (zakład do 100 osób)	14 000	18 000	16 000
Dyrektor produkcji (zakład od 100 osób)	16 000	25 000	18 000
Dyrektor produkcji / Kierownik zakładu (zakład do 100 osób)	12 000	18 000	15 000
Kierownik produkcji	10 000	15 000	12 000
Kierownik obszaru produkcyjnego	8 000	12 000	10 000
Kierownik zmiany	6 000	10 000	7-8 000
Planista produkcji	4-5 000	9 000	7 000
Kierownik działu Inżynieringu	14 000	17 000	15 000
Konstruktor	5 000	10 000	7 000
Menedżer projektu	10 000	18 000	15 000
Project engineer	6 000	9 000	8 000
Menedżer działu utrzymania ruchu (stawka uzależniona od lokalizacji zakładu)	8 000	18 000	12 000
Inżynier utrzymania ruchu	4 500	8 000	6-7 000
Automatyk / Mechanik (wysokość stawek warunkuje znajomość języków obcych)	5 000	10 000	7 000
Kierownik serwisu	8 000	16 000	12 000
Master Black Belt	13 000	20 000	16 000
Lean Manager/Director (stanowisko związane z zarządzaniem zespołem)	15 000	25 000	18 000
Lean Coordinator (stanowisko samodzielne)	9 000	15 000	12 000
Inżynier ds. Lean Manufacturing	6 000	10 000	8 000
R&D Manager	13 000	20 000	17 000
R&D Engineer	5 000	10 000	8 000
Inżynier procesu	6 000	10 000	8 000
Dyrektor jakości	18 000	25 000	22 000
Menedżer jakości	8-10 000	18 000	12-15 000
Inżynier jakości	5 000	9 000	7 000
EHSQ Manager	10 000	18 000	12-15 000
Menedżer ds. BHP	8 000	15 000	10-12 000
Specjalista ds. BHP	5-6 000	10 000	8 000



WZROST ZNACZENIA KOMUNIKACJI W PUNKCIE SPRZEDAŻY ROZWÓJ SPRZEDAŻY INTERNETOWEJ I MOBILNEJ

W 2015 r. producenci z branży FMCG optymalizując budżety przenoszą swoją uwagę na komunikację w punkcie sprzedaży, ponieważ to tam dokonywanych jest aż 70% decyzji zakupowych. W związku z tym obserwujemy znaczny popyt na wysokiej klasy specjalistów z obszaru shopper marketingu.

Kondycja rynku zdeterminowała też określony popyt na kandydatów z obszaru rozwoju sprzedaży. Zmiany konsolidacyjne na rynku tradycyjnym i postępujący proces wyodrębniania rosnących w siłę sieci lokalnych zmienia charakter wymagań w stosunku do kandydatów aplikujących na kluczowe stanowiska w ramach struktur sprzedaży terenowej.

Na przykład przy rekrutacji kandydatów na stanowisko regionalnego kierownika sprzedaży, oprócz doświadczenia w zarządzaniu zespołem przedstawicieli handlowych, istotne będą doświadczenia w zakresie negocjowania warunków kontraktów na poziomie centralnym, umiejętności budowania długotrwałych relacji opartych o tzw. joint business plan mający na celu zidentyfikowanie płaszczyzn do rozwoju wzajemnego biznesu pomiędzy dostawcą a odbiorcą. Dlatego też na niektórych płaszczyznach zanikają różnice pomiędzy kompetencjami wymaganymi od kandydatów zajmujących się obsługą kluczowych klientów w kanale nowoczesnym, a osobami zasilającymi szeregi struktur detalu tradycyjnego.

WIĘCEJ PRACY DLA SPECJALISTÓW OD E-COMMERCE

W najbliższym czasie wzrośnie znaczenie kanałów dystrybucji e-commerce oraz m-commerce. Wg prognoz na koniec roku 2014 rynek e-commerce osiągnie wartość 26,6 mld zł, czyli ok 3,5 proc. wartości handlu detalicznego. Jego udział będzie stabilnie wzrastał, co przekładać się będzie na wzmożony popyt na kandydatów z doświadczeniem w tym obszarze. Relatywnie dużą liczbę ofert pracy generować będą firmy zajmujące się sprzedażą produktów spożywczych, które chcą lepiej dyskontować fakt zmieniających się przyzwyczajeń zakupowych klientów. Sprzedaż produktów z tej kategorii w Internecie nie jest jeszcze tak spopularyzowana.



TABELA WYNAGRODZEŃ – SPRZEDAŻ

Stanowisko	MIN*	MAX*	OPTIMUM**
Przedstawiciel handlowy	3 000	6 000	4 000
Kierownik ds. Kluczowych Klientów	9 000	16 000	12 000
e-Key Account Manager	10 000	16 000	12 000
Group Key Account Manager	14 000	22 000	18 000
Krajowy Kierownik ds. sprzedaży w detalu nowoczesnym	16 000	30 000	22 000
Area Sales Manager	6 000	12 000	8 000
Export Director	15 000	28 000	22 000
Export Manager	10 000	18 000	15 000
Export Specialist	4 000	8 000	6 500
Sales Director	20 000	40 000	32 000
Sales Analyst	6 000	9 000	7 000
Trade (Customer) Marketing Manager	10 000	16 000	12 000
Channel Manager	10 000	14 000	12 000
Trade Marketing Specialist	6 000	9 000	7 500
Category Manager	10 000	14 000	12 000
Category Management Specialist	6 000	8 500	7 500

DALSZA FALA RACJONALIZACJI WYDATKÓW MARKETINGOWYCH TECHNOLOGIA, JAKO SIŁA ZMIENIAJĄCA REGUŁY GRY

W 2015 r. pokryzysowa gospodarka prowokuje w dalszym ciągu kolejną falę racjonalizacji budżetów marketingowych.

Redukcja kosztów ma daleko idące konsekwencje – winduje wzrost sprzedaży, jako główny cel stojący przed dyrektorami marketingu, co przesuwa naturalny punkt ciężkości w stronę narzędzi oraz kanałów komunikacji z konsumentem, w których łatwo zmierzyć efekt (kanały cyfrowe). Koncentracja na kanałach cyfrowych, umożliwiająca precyzyjne mierzenie skuteczności kampanii wymaga od osób pracujących w działach marketingów bycia na bieżąco z nowoczesnymi technologiami. Narzędzia oparte o wysoko zaawansowane technologie wspierają komunikację, budując relacje z odbiorcami, zbieranie danych i ich przetwarzanie. Ponieważ efektem ubocznym ekspansji technologicznej jest produkcja ogromnych ilości danych, na oferty pracy będą mogli liczyć eksperci biegli w obszarze analitycznym.

Poszukiwani również będą pracownicy potrafiący skutecznie zarządzać wielokanałowo ponieważ nierzadkie będą sytuacje, gdy klient zacznie transakcje w jednym kanale, a sfinalizuje ją w innym. Osoby takie powinny doskonale rozumieć zmiany w konsumpcji mediów, jakie niesie za sobą pojawienie się na rynku pokolenia Z.

TABELA WYNAGRODZEŃ – MARKETING

Stanowisko	MIN*	MAX*	OPTIMUM**
Dyrektor marketingu	25 000	40 000	30 000
Kierownik marketingu	15 000	30 000	20 000
Group Brand Manager / Category Marketing Manager	14 000	22 000	18 000
Brand Director	22 000	34 000	25 000
Brand Manager / Product Manager	8 000	14 000	10 000
Digital Brand Manager	10 000	15 000	12 000
Junior Brand Manager / Junior Product Manager	5 000	10 000	8 000
Specjalista ds. marketingu	3 500	8 000	5 000
PR Manager	10 000	18 000	12 000
Specjalista ds. PR	4 000	8 500	5 000
Manager marketingu internetowego	10 000	20 000	14 000
Specjalista sd. marketingu internetowego	5 000	10 000	8 000
Specjalista SEM/SEO	5 000	8 000	6 000
Community Manager	4 000	8 000	6 000
Social Media Manager	8 000	12 000	10 000
Menedżer CRM	9 000	14 000	12 000
Specjalista CRM	5 000	8 000	6 500
Analityk CRM	8 500	12 000	10 000
Head of Insights\Kierownik działu badań	12 000	20 000	16 000
Research Manager	9 000	12 000	10 000
Research Executive	4 000	8 000	6 000
Analityk marketingu	6 000	9 000	7 000
Menedżer e-commerce	10 000	20 000	15 000
Specjalista e-commerce	5 000	9 000	7 000
Analityk e-commerce	8 500	12 000	10 000
Graphic Designer / Digital Graphic Designer	5 000	8 000	7 000
UX Designer / Web Designer	6 000	10 000	8 000

PROFESJONALIZACJA USŁUG SPRZEDAŻOWYCH ROZWÓJ DZIAŁALNOŚCI NOWYCH FIRM

Specjalizacja Technical Sales & Marketing dedykowana jest obsłudze klientów z szeroko rozumianej branży budowlanej oraz produkcyjno-przemysłowej.

Zespół konsultantów sprzedaży i marketingu w branży technicznej zajmuje się rekrutacjami w obszarach: materiały budowlane, instalacje wewnętrzne i zewnętrze, automatyka budynkowa i przemysłowa, chemia przemysłowa, automotive, maszyny i narzędzia, rolnictwo, poligrafia.

W ciągu ubiegłego roku odnotowano wzrost liczby rekrutacji realizowanych przez firmy z branży technicznej, przede wszystkim w działach sprzedaży. Zarówno firmy z sektora budowlanego, jak i firmy produkcyjno-przemysłowe wzmacniają swoje struktury sprzedażowe. Głównym trendem widocznym w 2014 r. był rozwój w obszarze sprzedaży B2B (firmy instalacyjne i wykonawcze, biura projektowe i architektoniczne). Firmy wzmacniały lub budowały nowe struktury dedykowane tej grupie klientów. Firmy z branży technicznej decydowały się na zatrudnienie doradców obiektowych, jak również dyrektorów sprzedaży odpowiedzialnych za ten kanał sprzedaży.

SPECJALIŚCI WSPOMAGAJĄCY EKSPANSJĘ

W ciągu ostatnich kilku lat polski rynek stał się atrakcyjny dla firm nieprowadzących dotychczas

działalności w naszym kraju. Coraz więcej firm z branży technicznej decyduje się na zatrudnienie business development managerów na terenie Polski i dalszy rozwój swoich firm. Wiele z tych firm deklarowało, że w ciągu 3-5 lat chciałoby rozwinąć działalność i zwiększyć zatrudnienie.

Poziom wynagrodzeń w stosunku do okresu 2013/2014 nie uległ zmianom. Pracodawcy coraz większą uwagę zwracają na wartość dodaną, którą potencjalni pracownicy mogą wniesć do organizacji i od tego uzależniają poziom wynagrodzenia. Nie wpłynęło to jednak na zmianę poziomu pensji na poszczególnych stanowiskach.

Wiele firm z branży technicznej kładzie nacisk na rozwój profesjonalnego kanału sprzedaży. W związku z tym występuje duże zainteresowanie stanowiskami doradcy obiektowego. Ten trend utrzyma się również w kolejnym roku. Ponadto, na polskim rynku pojawia się wiele nowych firm, które poszukują business development menedżerów, planując ekspansję na polskim rynku.



TABELA WYNAGRODZEŃ – SPRZEDAŻ I MARKETING W BRANŻY TECHNICZNEJ

Stanowisko	MIN*	MAX*	OPTIMUM**
Sprzedaż			
Doradca techniczno-handlowy	4 500	8 000	5 500
Inżynier sprzedaży	5 500	10 000	7 000
Regionalny kierownik sprzedaży	8 000	15 000	10 000
Dyrektor sprzedaży	12 000	20 000	15 000
Kierownik ds. rozwoju rynku	10 000	18 000	15 000
Kierownik ds. kluczowych klientów	10 000	17 000	12 000
Doradca obiektowy	8 000	12 000	10 000
Marketing			
Kierownik produktu	10 000	15 000	12 000
Koordynator ds. komunikacji marketingowej	8 000	12 000	10 000
Specjalista ds. marketingu	4 500	7 500	6 000
Dyrektor marketingu	12 000	18 000	15 000

BRANŻA ROŚNIE, POZIOM PŁAC POZOSTAJE NIEZMIENNY

W sektorze retail (sieci detaliczne) oraz hospitality (sieci hoteli, restauracji, branża turystyczna) obserwujemy niewielkie, ale stabilne wzrosty sprzedaży, wynikające przede wszystkim z poprawy nastrojów konsumenckich w Polsce.

Przekłada się to na wzrost liczby ofert pracy w tych branżach, głównie na stanowiskach sprzedawczych, ale także w obszarze marketingu, czy zakupów. Nie wpływa to jednak na wzrost poziomu płac, który nie zmienia się znacząco w stosunku do lat ubiegłych.

DIGITAL MARKETING WAŻNĄ CZĘŚCIĄ E-COMMERCE

Wyraźnym trendem w sektorze Retail jest silny rozwój kanału e-commerce. Choć sprzedaż detaliczna w Internecie stanowiła w 2014 roku jedynie około 3% całości handlu detalicznego w Polsce, największe sieci handlowe (głównie z branży elektroniki użytkowej, odzieżowej, ale także np. spożywczej) intensywnie pracują nad budową strategii rozwoju platform e-commerce. Nadal poszukiwani są specjalisci ds. handlu elektronicznego, godny odnotowania jest także znaczący w stosunku do lat poprzednich wzrost liczby ofert pracy w obszarze digital marketingu.

WIĘCEJ PRACY NA STANOWISKACH SPRZEDAŻOWYCH

W hotelach i restauracjach konsekwentnie wzmacniane są zespoły sprzedawcze. W ramach Hospitality najczęściej poszukiwanym specjalistą jest Sales Manager zajmujący się aktywnym pozyskiwaniem nowych klientów. Nie słabnie także zainteresowanie doświadczonymi Revenue Managerami, zajmującymi się zarządzaniem przychodami hoteli, zwłaszcza sieciowych.

TABELA WYNAGRODZEŃ – RETAIL & HOSPITALITY

Stanowisko	MIN*	MAX*	OPTIMUM**
Retail			
Dyrektor sprzedaży / operacyjny	20 000	35 000	25 000
Kierownik ds. sprzedaży detalicznej	14 000	22 000	18 000
Regionalny kierownik sprzedaży	8 000	16 000	12 000
Dyrektor marketu (Hipermarkety)	9 000	20 000	15 000
Kierownik sklepu (Branża Odzieżowa)	3 500	8 000	5 000
Sprzedawca (Branża Odzieżowa)	1 800	3 000	2 200
Kierownik Visual Merchandisingu	8 000	14 000	12 000
Kierownik marketingu i PR	10 000	16 000	12 000
Kierownik marketingu internetowego	10 000	20 000	14 000
Specjalista ds. marketingu internetowego	5 000	10 000	8 000
Specjalista SEM/SEO	5 000	8 000	6 000
Kierownik ds. Social Media	8 000	12 000	10 000
Kierownik ds. CRM	9 000	14 000	12 000
Specjalista CRM	5 000	8 000	6 500
Kierownik e-Commerce	10 000	20 000	15 000
Specjalista ds. e-Commerce	5 000	9 000	7 000
Menedżer e-commerce	10 000	20 000	15 000
Specjalista e-commerce	5 000	9 000	7 000
Analityk e-commerce	8 500	12 000	10 000
Graphic Designer / Digital Graphic Designer	5 000	8 000	7 000
UX Designer / Web Designer	6 000	10 000	8 000
Kierownik marki / produktu	14 000	25 000	18 000
Dyrektor kolekcji / zakupów (Branża Odzieżowa)	15 000	25 000	20 000
Kupiec (branża odzieżowa)	5 000	10 000	7 000
Projektant odzieży	4 000	8 000	5 500
Kierownik ds. planowana asortymentu	13 000	20 000	17 000
Alokator / Specjalista ds. planowania asortymentu	4 000	7 000	5 500
Hospitality			
Dyrektor Hotelu/ Dyrektor Generalny	8 000	25 000	12 000
Dyrektor Sprzedaży I Marketingu	8 000	20 000	15 000
Kierownik Sprzedaży (Hotele)	4 500	8 000	5 000
Kierownik Gastronomii	5 000	10 000	7 000
Kierownik ds. Przychodów/ Revenue Manager	8 000	17 000	12 000
Kierownik Restauracji	4 500	13 000	9 000
Szef Kuchni	5 000	15 000	9 000

DZIAŁY ZAKUPÓW DEDYKOWANE POSZCZEGÓLNYM KRAJOM POSZUKIWAÑI FACHOWCY ZE ZNAJOMOŚCIĄ JĘZYKÓW OBCYCH

Z uwagi na tendencję do budowania w Polsce międzynarodowych działów zakupów dedykowanych obsługie poszczególnych krajów, szacujemy, że w 2015 r. będziemy obserwować wzrastające zainteresowanie zatrudnianiem kupców (głównie w obszarze indirect) ze znajomością minimum dwóch języków obcych.

Obserwujemy także niesłabnące zainteresowanie zatrudnianiem specjalistów ds. obsługi klienta ze znajomością języków obcych (najczęściej języka czeskiego, słowackiego, węgierskiego i rosyjskiego).

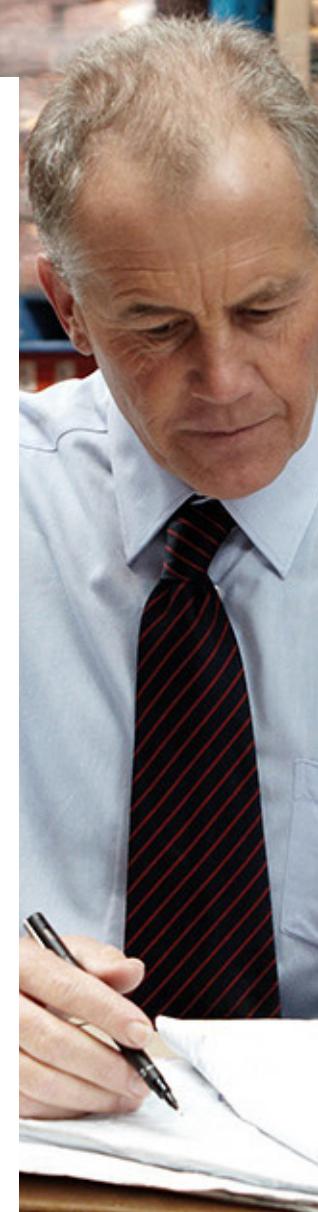
Coraz częściej mamy również do czynienia z sytuacją, w której funkcjonujące w zakładach produkcyjnych stanowiska Lead Buyer'ów /Buyerów przejmują kompetencje strategiczne.

W sektorze TSL (Transport-Spedycja-Logistyka) mamy do czynienia z rosnącą popularnością transportu intermodalnego. Planowane w tym obszarze inwestycje z pewnością przełożą się na wzrost liczby ofert pracy. W związku z tym pracodawcy są zainteresowani pozyskaniem specjalistów i menedżerów ds. sprzedaży, którzy będą rozwijać ten rodzaj transportu.

W obszarze logistyki i zakupów obserwujemy niewielki, kilkuprocentowy wzrost wynagrodzeń, w porównaniu z okresem 2013/2014. Co istotne, wynagrodzenia w różnych regionach Polski są porównywalne, nie obserwujemy znaczących różnic między poszczególnymi miastami.

TABELA WYNAGRODZEŃ – ZAKUPY I LOGISTYKA

Stanowisko	MIN*	MAX*	OPTIMUM**
Indirect Buyer	6 000	12 000	9 000
Regional Indirect Buyer	8 000	15 000	11 000
Manager ds. zakupów indirect	10 000	20 000	15 000
Specjalista ds. zakupów	6 000	9 000	8 000
Inżynier ds. zakupów (w branży construction)	7 000	10 000	9 000
Strategic Buyer / Lead Buyer (Osoba odpowiedzialna za całość zakupów w zakładzie i strategię zakupową)	10 000	15 000	12 000
Commodity Manager	12 000	18 000	15 000
Menedżer zakupów (funkcja w zakładzie produkcyjnym)	10 000	20 000	15 000
Dyrektor Zakupów (funkcja w zakładzie produkcyjnym)	20 000	35 000	25 000
Specjalista ds. logistyki	6 000	9 000	7 000
Demand Planner	6 000	11 000	9 000
Demand Planning Manager	10 000	16 000	14 000
Customer Service Specialist	5 000	9 000	7 000
Customer Service Manager	9 000	15 000	13 000
Manager Logistyki	10 000	18 000	14 000
Supply Chain Manager (funkcja w zakładzie produkcyjnym)	18 000	26 000	23 000
Dyrektor logistyki	16 000	25 000	20 000
Kierownik magazynu	7 000	13 000	10 000
Kierownik centrum dystrybucyjnego	10 000	16 000	13 000
Kierownik transportu	7 000	13 000	10 000
Kierownik spedycji	6 000	11 000	8 000
Specjalista ds. sprzedaży usług transportowych	5 000	9 000	7 000
Key Account Manager	9 000	15 000	12 000
Kierownik ds. sprzedaży	10 000	20 000	15 000



OPTYMALIZACJA KOSZTÓW ROSNĄCY ZAKRES OBOWIĄZKÓW DZIAŁÓW WSPARCIA

Ze względu na zmieniający się i wciąż rozwijający rynek, obserwuje się zmianę oczekiwania wobec działów wsparcia administracyjnego.

Pracodawcy coraz częściej chcąc optymalizować koszty na stanowiskach recepcyjnych, bądź najniższych asystenckich, zatrudniają młodych pracowników na podstawie umów o pracę tymczasową lub w oparciu o outsourcing pracowniczy.

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

Z drugiej strony na oferty pracy nadal mogą liczyć osoby z mniejszym doświadczeniem, z bardzo dobrą znajomością języka angielskiego oraz wykazujące predyspozycje do pracy na stanowisku asystenckim /

administracyjnym, świetnie zorganizowane i potrafiące się szybko uczyć.

ŚWIADOMA ŚCIEŻKA KARIERY

Obserwujemy wzrost płac dla asystentów zarządu, ponieważ wybór tego stanowiska przez pracownika jest coraz częściej świadomym wyborem ścieżki kariery, wymagającym szeregu unikalnych kompetencji (wykształcenie wyższe, biegła znajomość języka angielskiego, doświadczenie w firmach międzynarodowych) oraz odpowiednich predyspozycji.



TABELA WYNAGRODZEŃ – ADMINISTRACJA

Stanowisko	MIN*	MAX*	OPTIMUM**
Dyrektor administracyjny	10 000	15 000	12 000
Kierownik biura	7 000	11 000	8 000
Koordynator biura	6 000	8 000	6 500
Recepcjonista	2 500	3 500	3 200
Asystent biura	3 000	4 500	4 000
Asystent zarządu	5 500	8 000	6 500
Executive Assistant / Personal Assistant	6 000	11 000	8 000
Asystentka działu	5 000	7 000	6 000
Fleet Specialist	6 000	8 000	7 000
Fleet Manager	8 500	12 000	10 000
Specjalista ds. administracyjnych	5 000	7 000	6 000

RÓŻNICA WIĘKU PRACOWNIKÓW ATUTEM ROZWÓJ NARZĘDZI WSPARCIA PROCESÓW HR

Mimo 11-procentowego bezrobocia, pracodawcy niejednokrotnie borykają się z problemem obsadzenia etatów odpowiednimi specjalistami. Dlatego też kwestia odpowiedniego wykorzystania zasobów ludzkich stała się dla firm kwestią pierwszoplanową.

Pracodawcy chcąc efektywnie kierować ścieżką rozwoju pracowników inwestują w zasoby ludzkie. W niewielkich, rozwijających się organizacjach powstają jednoosobowe komórki odpowiedzialne za stworzenie struktury HR. W większych organizacjach tworzone są nowe stanowiska w strukturach HR, o zawężonej specjalizacji.

W ramach dużych przedsiębiorstw powstają stanowiska dotyczące m.in. tematyki wynagradzania i benefitów, dzięki czemu pracodawcy koncentrują się na budowie optymalnego systemu elementów płacowych i pozapłacowych.

Pracodawcom coraz bardziej zależy na dobrym zewnętrznym wizerunku firmy i podejmują decyzje o tworzeniu stanowisk specjalistycznych dedykowanych budowaniu wizerunku pracodawcy. Specjaliści w tej dziedzinie odpowiadać będą zarówno za employer branding wewnętrzny skupiający się głównie na stworzeniu przyjaznej atmosfery pracy i możliwości rozwoju, jak i employer branding zewnętrzny skierowany do potencjalnych pracowników.

W ramach działów HR tworzone są również stanowiska specjalistyczne skoncentrowane na szkoleniach i rozwoju. Osoby na takich stanowiskach są odpowiedzialne zarówno za stworzenie strategii rozwojowej pracowników, jak również za samo tworzenie programów szkoleń i ich przeprowadzanie.



TABELA WYNAGRODZEŃ – ZASOBY LUDZKIE

Stanowisko	MIN*	MAX*	OPTIMUM**
Dyrektor ds. zasobów ludzkich	18 000	25 000	20 000
Kierownik ds. zasobów ludzkich	12 000	20 000	15 000
HR Business Partner	7 000	15 000	12 000
Specjalista ds. zasobów ludzkich	5 000	8 500	7 500
Młodszy specjalista ds. zasobów ludzkich	4 000	5 000	4 500
Asystent ds. zasobów ludzkich	3 000	4 000	3 500
Kierownik ds. szkoleń i rozwoju	8 000	15 000	10 000
Specjalista ds. szkoleń	5 000	8 500	7 500
Kierownik ds. benefitów i wynagrodzeń	8 000	15 000	10 000
Specjalista ds. benefitów i wynagrodzeń	5 000	8 500	7 500
Trener wewnętrzny	7 000	8 500	8 000
Specjalista ds. rekrutacji	5 000	8 000	6 500
Specjalista ds. wizerunku pracodawcy	5 000	8 000	6 500
Kierownik ds. kadr i płac	9 000	15 000	10 000
Specjalista ds. kadr i płac	5 000	8 500	7 000
Specjalista ds. kadr	5 000	8 000	6 500
Specjalista ds. płac	5 000	8 000	6 500
Konsultant ds. HR (zewnętrzna firma konsultingowa)	7 000	10 000	8 500

KOLEJNY ROK ZE WZROSTEM PŁAC DOMINUJE RYNEK KANDYDATA

Sektor IT niezmiennie od kilku lat sukcesywnie zwiększa zatrudnienie. W dużej mierze jest to spowodowane rozwojem technologicznym – chcąc nadążyć za zmianami firmy muszą stale zatrudniać fachowców o wysokich kwalifikacjach.

Dostrzegalna jest także tendencja, zgodnie z którą firmy stają się coraz bardziej otwarte na wykorzystywanie nowych technologii realizujących potrzeby biznesowe.

Rosnące zapotrzebowanie na wysokiej klasy pracowników doprowadziło do wzrostu wynagrodzeń, w szczególności na stanowisku młodszego programisty, programującego aplikacje mobilne oraz w językach Java, C++, .NET czy Python. Wzrost płac względem ubiegłego roku wynosi nawet 15-20 proc. Analogicznie w odniesieniu do stanowisk developerskich, szczególnie związanych z technologiami, które obecnie są najpopularniejsze: Python, Front- end, Big Data.

ZAPOTRZEBOWANIE NA UMIEJĘTNOŚCI TECHNICZNE

Rok 2015 przyniesie dalszy rozwój aplikacji w następujących technologiach: Java/JEE, Scala, Python, .NET. Prognozujemy także coraz więcej ofert pracy dla Front-end developerów pracujących w technologiach: JavaScript, Angular JS, jQuery, Backbone JS, HTML, CSS. Zatrudnienie znajdą również osoby biegłe w technologiach Big Data

(w szczególności Hadoop), Cloud Computing, bazach danych NoSQL, oraz doświadczone w obszarze DevOps. Ekspansja urządzeń mobilnych, w szczególności wyposażonych w system Android wpłynie z pewnością na zapotrzebowanie na osoby rozwijające aplikacje mobilne.

Obserwujemy również niesłabnące zainteresowanie specjalistami od systemu SAP, przy czym dodatkową kompetencją jest w tym przypadku znajomość języka niemieckiego. Wynika to z faktu, że wielu klientów niemieckojęzycznych obniżając koszty, decyduje się na zatrudnianie specjalistów z Polski.

W sektorze IT w 2015 nadal można spodziewać się dużego zainteresowania kandydatami z kilkuletnim doświadczeniem na samodzielnym stanowisku Key Account Manager. Szczególnie pożąданie są osoby z wiedzą w obszarze rozwiązań infrastrukturalnych (m.in. storage, serwery, back-up, Data Center) oraz swobodną komunikacją w jęz. angielskim. Zauważalny jest również trend w poszukiwaniach Business Development Managerów specjalizujących się w rozwiązaniach dla konkretnego obszaru gospodarki m.in. sektora ubezpieczeniowego. W sektorze telekomunikacji w drugiej połowie 2014 nastąpiło wyraźne spowolnienie w zatrudnieniu osób na stanowiska handlowe.

TABELA WYNAGRODZEŃ – IT I TELEKOMUNIKACJA

Stanowisko	MIN*	MAX*	OPTIMUM**
Stanowiska menedżerskie, projektowe			
IT Director/CIO	18 000	40 000	25 000
Infrastructure Director	15 000	30 000	22 000
Systems Development Director	18 000	30 000	25 000
Systems Maintenance Director	15 000	25 000	20 000
PMO Director	16 000	22 000	20 000
Product Manager	8 000	14 000	12 000
Chief Security Officer	12 000	20 000	15 000
Service Delivery Manager/ Service Manager	14 000	20 000	17 000
Operations Manager	15 000	25 000	20 000
Program Manager	14 000	22 000	18 000
Project Manager	12 000	18 000	15 000
Change Manager	12 000	18 000	15 000
Project Coordinator	8 000	12 000	10 000
Application Development Manager	16 000	22 000	18 000
Application Manager	10 000	18 000	14 000
Business Analyst	10 000	15 000	12 000
Test Manager	10 000	15 000	13 000
Infrastructure Manager	13 000	20 000	15 000
Database Manager	12 000	17 000	15 000
Network Maintenance Manager	13 000	17 000	17 000
Solutions Architect	15 000	20 000	17 000
Helpdesk Manager	9 000	14 000	11 000



Stanowisko	MIN*	MAX*	OPTIMUM**
Infrastruktura i bezpieczeństwo			
OSS/BSS Developer	11 000	15 000	13 000
IN/VAS Engineer	12 000	17 000	15 000
Revenue Assurance Specialist	10 000	14 000	12 000
Application Administrator	8 000	13 000	10 000
Storage Engineer	9 000	14 000	12 000
Systems Administrator	7 000	12 000	10 000
Network Engineer	7 000	15 000	10 000
Network Architect	10 000	17 000	14 000
Database Administrator/Analyst	8 000	14 000	10 000
Database Architect/Consultant	10 000	16 000	14 000
Database Developer	9 000	15 000	12 000
Data Warehouse Developer	9 000	16 000	12 000
Helpdesk Support	5 000	8 000	6 500
Information Security Analyst	9 000	15 000	12 000
System Security Engineer	11 000	16 000	13 000
IT Auditor	14 000	20 000	16 000

Stanowisko	MIN*	MAX*	OPTIMUM**
Systemy ERP / CRM / BI			
CRM/ERP Consultant/Analyst	9 000	18 000	14 000
Business Intelligence Specialist	8 000	15 000	12 000
ABAP Developer	9 000	15 000	13 000
SAP Consultant	9 000	20 000	13 000
Business Intelligence Specialist	8 000	14 000	11 000



Stanowisko	MIN*	MAX*	OPTIMUM**
Software development			
E-Commerce Specialist	6 000	10 000	8 000
QA Specialist/Tester	7 000	12 000	9 000
Java Developer	9 000	15 000	12 000
.Net Developer	8 000	14 000	10 000
PHP Developer	7 000	12 000	9 000
C/C++ Developer	7 000	12 000	9 000
Mobile Developer	7 000	15 000	12 000
Python Developer	7 000	13 000	10 000
Ruby on Rails Developer	8 000	13 000	10 000
Scala Developer	10 000	16 000	12 000
Front-end Developer (Java Script)	9 000	13 000	11 000
Webmaster	6 000	11 000	9 000
Systems Architect	14 000	18 000	16 000
System Integration Analyst/Architect	14 000	20 000	17 000

Stanowisko	MIN*	MAX*	OPTIMUM**
Sprzedaż usług i produktów IT			
Sales Director	20 000	40 000	30 000
Business Development Manager	10 000	18 000	15 000
Channel Manager	10 000	18 000	15 000
Key Account Manager	7 000	14 000	10 000
Account Manager	6 000	9 000	7 000
Sales Representative	3 000	5 500	4 500