Raport trendów 2022

Wynagrodzenia i rynek pracy

Manpower®

Permanent Placement

SPIS TREŚCI

WSTĘP

TRENDY NA 2022 ROK

WYNAGRODZENIA

- Digital i e-commerce
- Sprzedaż i marketing
- Produkcja i inżynieria
- Supply chain
- Finanse i księgowość
- Prawo i podatki
- SSC / BPO
- HR i administracja
- Real estate / Construction
- Life Science / Farmacja

MANPOWER PERMANENT PLACEMENT

Wstęp

W 2021 roku zapotrzebowanie przedsiębiorstw na nowych pracowników rosło, przy pogłębiającym się niedoborze talentów oraz rosnącej presji płcowej. Powyższe obserwacje skłoniły Manpower Polska do opublikowania raportu dotyczącego trendów i wynagrodzeń w 2022 roku. Dzielimy się w nim naszymi doświadczeniami oraz ekspertyzą, bazującą na zrealizowanych przez nas ponad dwóch tysiącach rekrutacji stałych oraz odbytych ponad dziewięciu tysiącach spotkań z kandydatami. Oddajemy w Państwa ręce opracowanie, zawierające analizy wynagrodzeń dla 254 stanowisk specjalistycznych i kierowniczych w podziale na 10 specjalizacji, z komentarzami naszych ekspertów.

W raporcie znalazło się również omówienie 20 globalnych trendów, które mają swoje wyraźne odzwierciedlenie na rodzimym rynku i które mogą zyskać na znaczeniu w świetle konfliktu na Ukrainie. Wśród zjawisk wpływających na środowisko pracy wyróżniamy między innymi te związane z oczekiwaniami pracowników, które w okresie pandemii stały się jeszcze bardziej wyraźne. Podobnie jak w przypadku pierwszej fali pandemii widzimy, że wielu kandydatów wstrzymuje decyzje o zmianie pracodawcy, chcąc przeczekać niepewną sytuację związaną z kryzysem na Ukrainie. Trendy dotyczą także elastyczności pracodawców, potrzeby ze strony pracowników zadbania o swój dobrostan oraz chęci osiągnięcia równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. Mówimy też o dużym wpływie deficytu odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów na rynek pracy. Wiąże się on z koniecznością aktywizacji zawodowej wszystkich pokoleń, wyrównywaniem szans zawodowych kobiet oraz wdrażaniem w organizacjach idei równości, różnorodności i przynależności. Wyzwaniem dla pracodawców pozostaje trwająca rewolucja technologiczna i konieczność zadbania o sprawną adaptację zespołów do zmian związanych z cyfryzacją. Kluczowym elementem staje się strategiczne zarządzanie talentami bazujące na danych, a także budowanie kultury organizacyjnej opartej na odpowiedzialności społecznej i podejmowaniu inicjatyw na rzecz ochrony środowiska.

Zapraszam do lektury raportu.

Katarzyna Pączkowska
Dyrektor Rekrutacji Stałej w Manpower

Trendy na 2022 rok

Trendy wpływające na transformację rynku pracy nie są nowe, ale na nowo stały się aktualne i zyskują na znaczeniu

Rynek pracy jest dynamiczny i zmienia się z różnych powodów. Czasem przyczyną są zjawiska występujące cyklicznie, innym razem zmiana ma podłoże strukturalne. Obecnie jednak głównym czynnikiem wpływającym na obserwowaną transformację jest trwająca nadal pandemia COVID-19. Choć wierzymy, że zmiany mają charakter tymczasowy – zauważalnie oddziałują one zarówno na decyzje pracodawców, jak i pracowników.

- **Odrodzenie po kryzysie na niespotykaną dotąd skalę – na wielu rynkach zapotrzebowanie na talenty osiągnęło rekordowo wysoki poziom, jednak pracownicy nadal pozostają dość ostrożni w kwestiach związanych ze zmianą zatrudnienia.**
- **Nierówny wzrost gospodarczy – obserwujemy kontynuację K-kształtnego trendu w gospodarce, co oznacza, że część rynków i branż szybko wraca do stanu sprzed pandemii, podczas gdy inne pozostają w tyle i borykają się z wyzwaniami, takimi jak nowe odmiany COVID-19 czy spadki efektywności łańcuchów dostaw.**
- **Pracodawcy poszukują elastycznych i efektywnych rozwiązań w obszarze HR – celem jest przyciągnięcie kadry, która dostarczy klientom produkty oraz usługi najwyższej jakości, zgodne z wartościami firm.**

Droga do zawodowego spełnienia:

DYNAMICZNA TRANSFORMACJA RYNKU PRACY

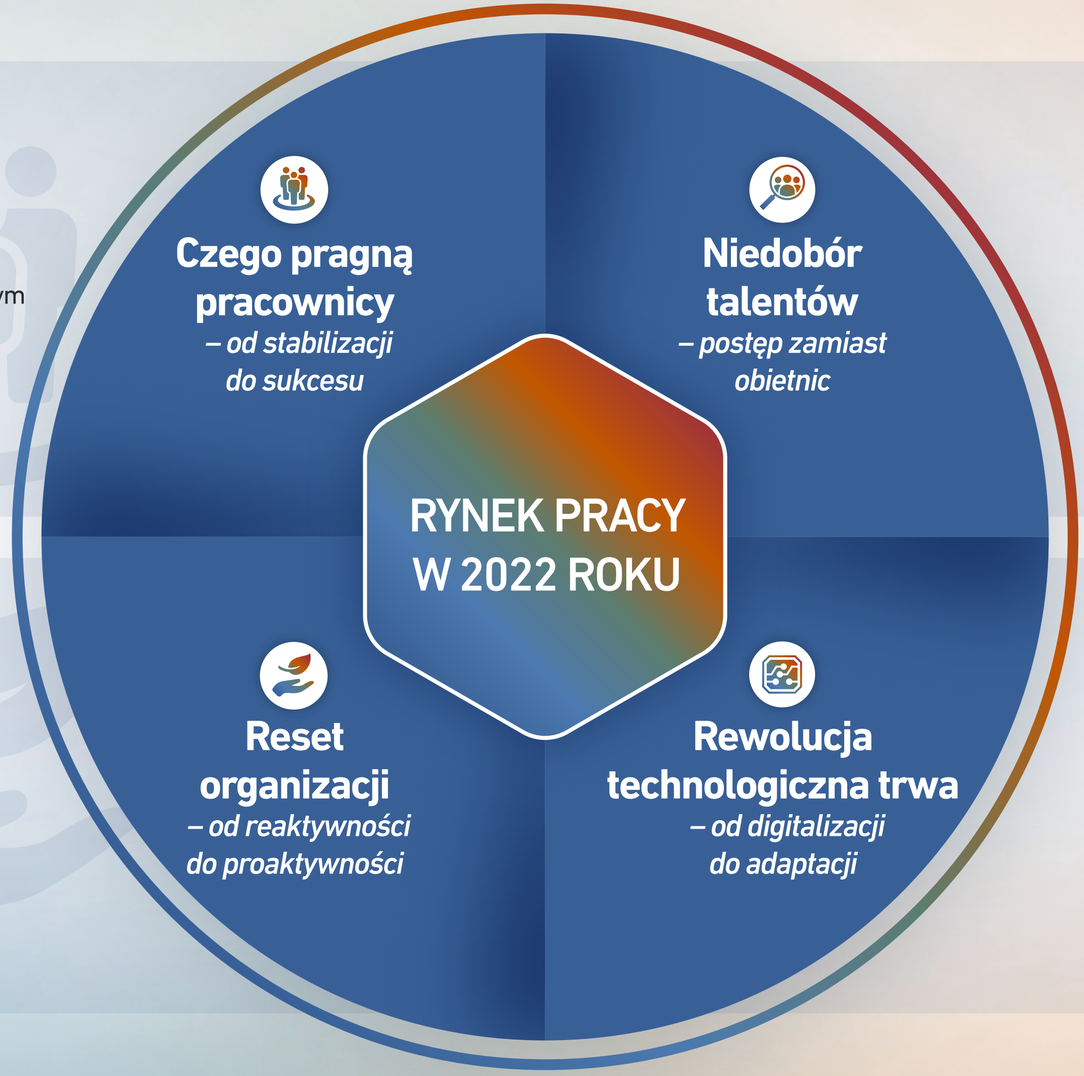
TREND 1 Praca na nowo oczami pracowników

TREND 2 Dobre samopoczucie psychiczne jako priorytet

TREND 3 Balans między życiem zawodowym a prywatnym

TREND 4 Kultura organizacyjna ma znaczenie

TREND 5 Proaktywność i odpowiedzialność społeczna



TREND 6 Deficyt wykwalifikowanych kandydatów wyzwala kreatywność pracodawców

TREND 7 Koniec ery generacji

TREND 8 Wzrost aktywności zawodowej kobiet

TREND 9 Rozwój idei równości, różnorodności i przynależności

TREND 10 Praca przyszłości powinna sprzyjać rodzinie

TREND 17 Od trendu Net Zero do Net Positive

TREND 18 Strategiczne zarządzanie talentami

TREND 19 Zaufanie i odpowiedzialność w biznesie

TREND 20 Nowa definicja ryzyka i odporności

TREND 11 Człowiek i robot – łączenie mocnych stron

TREND 12 Od cyfryzacji do szybkiej adaptacji

TREND 13 Zrównoważony rozwój technologiczny

TREND 14 Rola sztucznej inteligencji we wdrażaniu idei różnorodności oraz integracji

TREND 15 Wzrost wynagrodzeń w parze ze wzrostem produktywności

TREND 16 Inteligentna analiza zespołów

TREND #1

Czego pragną pracownicy | Niedobór talentów | Rewolucja technologiczna trwa | Reset organizacji

PRACA NA NOWO OCZAMI PRACOWNIKÓW – ELASTYCZNOŚĆ I JASNO OKREŚLONY CEL

Pracownicy na wszystkich stanowiskach będą wymagać elastyczności, adekwatnych do wykonywanej pracy zarobków oraz większej autonomii. Zwrócą również większą uwagę na wartości, prezentowane przez organizacje. Empatyczni liderzy, rozwinięta kultura organizacyjna oraz zaufanie pomogą firmom przyciągnąć i zatrzymać talenty, a także utrzymać motywację zespołów rozproszonych na wysokim poziomie.

3 NAJWAŻNIEJSZE CZYNNIKI ZWIĘKSZAJĄCE ELASTYCZNOŚĆ PRACY:

- Możliwość wyboru czasu rozpoczęcia i zakończenia pracy (45%)
- Więcej dni wolnych od pracy (36%)
- Możliwość elastycznego wyboru miejsca pracy (35%)

Źródło: Raport ManpowerGroup „What makes workers thrive”, grudzień 2021 r.

49% pracowników przeniosłoby się do innej organizacji, gdyby ta oferowała im well-being na wyższym poziomie.

Źródło: Mercer Global Talent Trends 2020-21.

DOBRE SAMOPOCZUCIE PSYCHICZNE JAKO PRIORYTET

Kondycja psychiczna pracowników będzie stawiana przez firmy na pierwszym miejscu, co znacząco poszerzy tradycyjne znaczenie BHP. Odpowiedzialność organizacji za ochronę zdrowia mentalnego kadry przyjmie skalę dotąd niespotykaną i będzie równie istotna jak dbanie o kwestie materialne i rozwój personelu.

Należy spodziewać się zintensyfikowania działań, mających na celu zapobieganie wypaleniu zawodowemu. Organizacje będą podejmować też akcje sprzyjające budowaniu odporności oraz wzmacnianiu kondycji psychicznej zatrudnionych osób.

3 na 10 pracowników oczekuje od firm większej aktywności, mającej na celu zapobieganie wypaleniu zawodowemu.

Źródło: Raport ManpowerGroup „What makes workers thrive”, grudzień 2021 r.

BALANS MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM

Praca w modelu hybrydowym oraz w pełni zdalnym zwiększa elastyczność kadry i stanowi pożądane przez pracowników rozwiązanie. Dzięki niemu zatrudnione osoby mogą na nowo kształtować swoje środowisko zawodowe, uwzględniając przy tym własne potrzeby, takie jak większa równowaga pomiędzy pracą a życiem prywatnym czy też współpraca i budowanie relacji na indywidualnie opracowanych zasadach.

Jednocześnie działy HR nadal będą konfrontować się z wyzwaniami w obszarze wdrażania nowych modeli zatrudnienia, onboardingu pracowników oraz dbania o dobrostan kadry w dobie cyfrowej rewolucji na rynku pracy.

4 na 10 pracowników chce decydować o tym, w jakie dni wykonuje pracę zdalnie oraz móc elastycznie zmieniać te dni – nawet co tydzień.

Źródło: Raport ManpowerGroup „What makes workers thrive”, grudzień 2021 r.

Czego pragną pracownicy | Niedobór talentów | Rewolucja technologiczna trwa | Reset organizacji

KULTURA ORGANIZACYJNA MA ZNACZENIE

W odpowiedzi na oczekiwania pracowników przedsiębiorcy przekształcają kulturę organizacyjną firm, kładąc jeszcze większy nacisk na budowanie atmosfery wzajemnego zaufania. Koncentrują się również na działaniach wspierających utrzymanie personelu w organizacjach. Motywacja kadry, eksponowanie celów i wartości przedsiębiorstwa oraz zarządzanie zespołami rozproszonymi to zadanie dla skutecznych i empatycznych liderów, którzy zadbają zarówno o efektywną współpracę z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych, jak i well-being pracowników.

W dobie rekordowego niedoboru talentów przedsiębiorcy, którzy nie będą inwestowali w rozwój kultury organizacyjnej, mogą mieć trudności w obszarze realizacji swojej strategii biznesowej i utrzymania najlepszych specjalistów w firmie.

3 na 4 pracowników chce czuć motywację i pasję w swojej pracy.

7 na 10 pracowników uważa, że wykonywane przez nich zadania są ważne i powinny być zauważane przez menedżerów.

Źródło: Raport ManpowerGroup „What makes workers thrive”, grudzień 2021 r.

PROAKTYWNOŚĆ I ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA – WARTOŚĆ DLA FIRM ORAZ PRACOWNIKÓW

Społeczności coraz wyraźniej wyrażają swoje oczekiwania względem firm. Dotyczą one adekwatnych do wykonywanej pracy zarobków, elastyczności, szerokiej oferty benefitów oraz aktywnych działań na rzecz środowiska i klimatu. Pracownicy oraz konsumenci chcą współpracować z organizacjami, które mają na uwadze dobro lokalnych społeczności i wdrażają proekologiczne rozwiązania.

64% pracowników chce, by ich codzienna praca miała pozytywny wpływ na społeczność, w której żyją.

2 na 3 pracowników chce, by organizacja, w której pracują, miała zbliżone wartości do ich własnych.

Źródło: Raport ManpowerGroup „What makes workers thrive”, grudzień 2021 r.

DEFICYT WYKWALIFIKOWANYCH KANDYDATÓW WYZWALA KREATYWNOŚĆ PRACODAWCÓW I SKŁANIA ICH DO POSZUKIWANIA NOWYCH ROZWIĄZAŃ W OBSZARZE ZATRUDNIENIA

Rekordowy niedobór talentów zmienia w organizacjach zapotrzebowanie na kompetencje. Rozwój i zdobywanie nowych kwalifikacji stają się nieodzownym elementem biznesowej rzeczywistości zarówno pracowników, jak i firm. Współczesne stanowiska wymagają efektywnego wykorzystywania kompetencji miękkich oraz umiejętności technicznych. Przedsiębiorcy wykazują się więc coraz większą kreatywnością oraz elastycznością, aby skutecznie przyciągać kadrę i szkolić ją w pożądanych przez siebie kierunkach.

SZACUJE SIĘ, ŻE 58% PRACOWNIKÓW BĘDZIE POTRZEBOWAŁO NOWYCH UMIEJĘTNOŚCI, BY WYKONYWAĆ SWOJĄ PRACĘ.

Źródło: Gartner.

Ponad 30% firm zamierza zwiększyć wynagrodzenia, by przyciągnąć i utrzymać pracowników.

1 na 5 pracodawców zamierza rozszerzyć ofertę benefitów między innymi o dodatkowe dni wolne.

Źródło: Raport ManpowerGroup „What makes workers thrive”, grudzień 2021 r.

Niedobór talentów | Czego pragną pracownicy | Rewolucja technologiczna trwa | Reset organizacji

KONIEC ERY GENERACJI – POŻEGNANIE Z BOOMERSAMI, MILLENIALSAMI ORAZ POKOLENIEM Z

Pracownicy, niezależnie od wieku, będą oczekiwać od pracodawców zindywidualizowanego traktowania, które nie będzie opierało się na szufladkowaniu i przyczepianiu etykiet. W obliczu wyzwań, jakie niesie ze sobą inflacja, napędzanie gospodarki będzie celem wszystkich uczestników rynku – bez podziałów pokoleniowych.

Do 2030 roku 75% pracowników będą stanowić osoby poniżej 35 roku życia.

Źródło: Deloitte.

WZROST AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ KOBIET – OD SHE-CESSION DO SHE-RECOVERY

Pandemia ograniczyła liczbę etatów w branżach dotychczas zdominowanych przez kobiety, takich jak edukacja, turystyka czy HoReCa. Jednocześnie pojawiły się nowe możliwości zawodowe w sektorach rozwijających się – między innymi w logistyce, branży technologicznej oraz handlu, gdzie panie są niewystarczająco reprezentowane.

51% kobiet ocenia swoje zawodowe szanse gorzej niż przed pandemią, a 57% planuje zmienić pracę w ciągu kolejnych dwóch lat.

Źródło: Deloitte Women @ Work Global Outlook, 2021 r.

ROZWÓJ IDEI RÓWNOŚCI, RÓŻNORODNOŚCI I PRZYNALEŻNOŚCI CORAZ BARDZIEJ WIDOCZNY NA RYNKU PRACY

Zarówno inwestorzy, jak i klienci oraz pracownicy oczekują od firm jeszcze większej transparentności oraz zajęcia wyraźnego stanowiska, dotyczącego ważnych kwestii społecznych.

Aby zwalczyć problem niedoboru talentów oraz poszerzyć pulę dostępnych na rynku kandydatów, należy włączać do zespołów osoby dotychczas niedostatecznie reprezentowane w organizacjach. Jest to nie tylko oczywisty imperatyw biznesowy, ale i moralny obowiązek.

W 2022 roku organizacje, które chcą zwiększyć swoją konkurencyjność, powinny aktywnie wprowadzać w życie politykę równości, różnorodności i przynależności – tak, aby każdy uczestnik rynku mógł czerpać korzyści z gospodarczego wzrostu i postępu technologicznego.

Ponad 30% organizacji wdraża już programy szkoleniowe z zakresu równości, różnorodności i przynależności, a 1 na 5 firm planuje wprowadzić je do końca II kwartału 2022 roku.

Źródło: „Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia” dla IV kwartału 2021 r.

PRACA PRZYSZŁOŚCI POWINNA SPRZYJAĆ RODZINIE

Nowe podejście do pracy stawia dbałość o rodzinę w czołówce priorytetów organizacji – na równi z rozwojem technologicznym, uczeniem maszynowym czy wdrażaniem automatyzacji.

Pracodawcy, którzy zaoferują zatrudnionym osobom rozwiązania umożliwiające łączenie pracy z rodzicielstwem i opieką, mają szansę przyciągnąć i zatrzymać najlepszych specjalistów. Elastyczne modele pracy często bazują dziś na realnej efektywności pracowników, niewymagającej sztywnych ram czasowych.

1 na 4 pracowników szuka pracodawcy, zapewniającego benefity w postaci dodatkowych urlopów opiekuńczych.

Źródło: Raport ManpowerGroup „What makes workers thrive", grudzień 2021 r.

CZŁOWIEK I ROBOT – ŁĄCZENIE MOCNYCH STRON

Wraz z postępem technologicznym, zmieniającym oblicze rynku pracy, na znaczeniu zyskują współpraca, budowanie relacji oraz kreatywność.

Jednocześnie rozwiązania z obszaru uczenia maszynowego oraz zaawansowane narzędzia do analizy danych pozwolą pracodawcom lepiej dopasowywać kandydatów do poszczególnych zadań, efektywnie rozwijać ich kompetencje i trafniej przewidywać rezultaty podejmowanych przez nich działań. Dzięki analizie danych pracownicy zyskają obszerną wiedzą o sobie i swoich mocnych stronach. Poznają też obszary, nad którymi powinni pracować.

1 na 3 organizacje planuje w bieżącym roku zwiększyć nakłady na sztuczną inteligencję, w tym uczenie maszynowe.

Źródło: „Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia” dla I kwartału 2022 r.

OD CYFRYZACJI DO SZYBKIEJ ADAPTACJI – ZMNIEJSZANIE PRZEPAŚCI TECHNOLOGICZNEJ

Nowe technologie zmieniają modele biznesowe firm i zapewniają klientom oraz pracownikom jeszcze lepsze doświadczenia, związane z organizacją. Warto jednak zaznaczyć, że samo inwestowanie w cyfrowe rozwiązania jest tylko pierwszym, najłatwiejszym krokiem na drodze do digitalizacji przedsiębiorstwa. Kluczową rolę we wdrażaniu nowych technologii odgrywa kadra, która przyswaja i rozwija umiejętności z tego obszaru, a następnie wykorzystuje je w biznesie, by osiągać coraz lepsze wyniki i przyczyniać się do wzrostu organizacji.

1 na 5 pracodawców ma trudności z pozyskaniem pracowników dysponujących kompetencjami technicznymi – między innymi kierowników projektów informatycznych, programistów, analityków cyberbezpieczeństwa oraz specjalistów ds. sztucznej inteligencji i uczenia maszynowego.

Źródło: „Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia” dla I kwartału 2022 r.

Rewolucja technologiczna trwa | Czego pragną pracownicy | Niedobór talentów | Reset organizacji

ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ TECHNOLOGICZNY – JEDEN Z NAJWAŻNIEJSZYCH CELÓW ORGANIZACJI

Firmy prześcigają się we wprowadzaniu technologicznych nowinek, sprzyjających środowisku. To jeden z najważniejszych trendów, wykorzystujący nowe możliwości oferowane przez technologię do ograniczenia negatywnego wpływu biznesu na otoczenie.

1 na 3 organizacje planuje rozwijać wewnętrzne systemy z obszaru e-commerce, analityki danych, chmury obliczeniowej oraz internetu rzeczy.

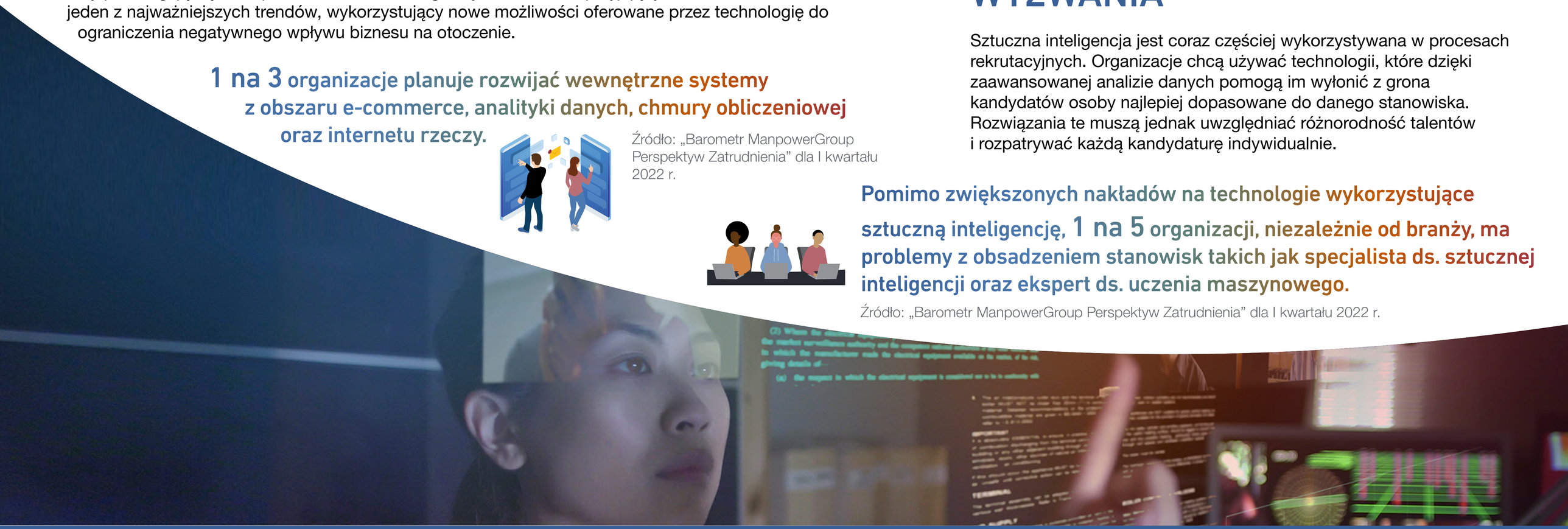
Źródło: „Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia" dla I kwartału 2022 r.

ROLA SZTUCZNEJ INTELIGENCJI WE WDRAŻANIU IDEI RÓŻNORODNOŚCI ORAZ INTEGRACJI – NOWE WYZWANIA

Sztuczna inteligencja jest coraz częściej wykorzystywana w procesach rekrutacyjnych. Organizacje chcą używać technologii, które dzięki zaawansowanej analizie danych pomogą im wyłonić z grona kandydatów osoby najlepiej dopasowane do danego stanowiska. Rozwiązania te muszą jednak uwzględniać różnorodność talentów i rozpatrywać każdą kandydaturę indywidualnie.

Pomimo zwiększonych nakładów na technologie wykorzystujące sztuczną inteligencję, 1 na 5 organizacji, niezależnie od branży, ma problemy z obsadzeniem stanowisk takich jak specjalista ds. sztucznej inteligencji oraz ekspert ds. uczenia maszynowego.

Źródło: „Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia" dla I kwartału 2022 r.



Rewolucja technologiczna trwa | Czego pragną pracownicy | Niedobór talentów | Reset organizacji

WZROST WYNAGRODZEŃ W PARZE ZE WZROSTEM PRODUKTYWNOŚCI

Firmy, które inwestują w cyfryzację, rozwój umiejętności zawodowych pracowników oraz innowacje, zdobywają przewagę na rynku, jeszcze bardziej wyróżniając się na tle konkurencji. Nowe rozwiązania technologiczne umożliwią organizacjom zwiększenie produktywności oraz realizację oczekiwań pracowników związanych ze wzrostem wynagrodzeń.

Role z sektora IT oraz produkcji przemysłowej czekają największe zmiany, wynikające z inwestycji w technologię.

Źródło: „Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia” dla I kwartału 2022 r.

INTELIGENTNA ANALIZA ZESPOŁÓW – DECYZJE OPARTE NA DANYCH

Praca w coraz bardziej cyfrowym środowisku będzie wymagała od firm zmian w infrastrukturze technologicznej oraz sposobach zarządzania zespołami. Analityka danych, stosowana w procesach rekrutacyjnych, pomoże pracodawcom lepiej dopasowywać kandydatów do stanowisk i w pełni wykorzystywać ich potencjał. Wiedza oparta na danych pozwoli również pracownikom opracować optymalną dla siebie ścieżkę rozwoju, zgodną z indywidualnymi predyspozycjami. Jednocześnie przedsiębiorcy staną przed wyzwaniami z obszaru analizy, przechowywania i zarządzania dużymi zbiorami danych.

76% organizacji zatrudniających ponad 100 pracowników podczas wyboru kandydata kieruje się testami osobowości i badaniami kompetencji.

Źródło: Harvard Business Review, Ace the Assessment.

2 na 3 organizacje uważają działania z obszaru ESG za kluczowe dla biznesu.

6 na 10 firm łączy swoje cele biznesowe z aktywnością w zakresie ESG.

Źródło: Mercer Global Talent Trends 2020-21.

Reset organizacji | Czego pragną pracownicy | Niedobór talentów | Rewolucja technologiczna trwa

OD TRENDU NET ZERO DO NET POSITIVE – FIRMY NA STANOWISKACH LIDERÓW SPOŁECZNYCH

Oczekiwana przez klientów oraz pracowników transparentność w obszarze czynników pozafinansowych, związanych z ochroną środowiska i kwestiami społecznymi, wymaga od firm podejmowania inicjatywy i przejrzystego raportowania realizowanych projektów.

Organizacje coraz częściej wdrażają działania na rzecz ochrony środowiska. Kolejnym krokiem będzie intensyfikacja działań na rzecz społeczeństwa.

TREND #18

STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE TALENTAMI – OPTYMALIZACJA DZIAŁAŃ KADRY

W odpowiedzi na transformację rynku pracy, postępującą digitalizację oraz zmianę oczekiwań konsumentów organizacje wprowadzają nowe modele operacyjne i praktyki z obszaru kierowania zespołami.

Umiejętność korzystania z danych i przełożenia ich na konkretną wiedzę biznesową będzie kluczowa w zarządzaniu kapitałem ludzkim. Pomoże również efektywnie zintegrować pracowników – także tych wykonujących zadania tymczasowo, w oparciu o umowę kontraktową lub pojedyncze zlecenia. Konsolidacja dostawców pozwoli natomiast budować odporność przedsiębiorstwa i skutecznie zarządzać ryzykiem w obszarze zatrudnienia.

68% przedsiębiorców uważa, że konsolidacja firm świadczących usługi z obszaru zatrudnienia pomoże ich organizacji w zarządzaniu talentami.

Źródło: Staffing Industry Analysts (SIA) 2020 Workforce Solutions Buyer Survey.

TREND #19

Reset organizacji | Czego pragną pracownicy | Niedobór talentów | Rewolucja technologiczna trwa

ZAUFANIE I ODPOWIEDZIALNOŚĆ W BIZNESIE NAJBARDZIEJ POŻĄDANE

Pracodawcy stają się zaufanym źródłem informacji, wyprzedzając pod tym względem nawet instytucje rządowe oraz media. Przyjęcie strategii opartej na wartościach staje się czynnikiem przyciągającym i zatrzymującym talenty.

Pracownicy coraz częściej oczekują od firm empatycznych działań oraz przyjmowania stanowiska w obszarach związanych z ważnymi kwestiami społecznymi.

7 na 10 pracowników twierdzi, że możliwość podążania za liderami, którym ufają, jest dla nich ważna.

2 na 3 pracowników chce pracować w organizacjach, których wartości są takie same, jak te wyznawane przez nich.

Źródło: Raport ManpowerGroup „What makes workers thrive”, grudzień 2021 r.

TREND #20

NOWA DEFINICJA RYZYKA I ODPORNOŚCI – FIRMY UMACNIAJĄ POZYCJĘ NA RYNKU

Wyzwania wynikające z nietrwałości łańcuchów dostaw, problemów klimatycznych, niedoboru talentów oraz ewoluujących oczekiwań konsumentów wymagają od firm zmiany priorytetów i trafnej oceny ryzyka.

Indywidualni dostawcy oraz dotychczas wykorzystywane łańcuchy dostaw tracą na znaczeniu, zyskują natomiast wytrzymałe i zarazem zrównoważone modele rozbudowanych sieci dostawców, uwzględniające także lokalnych graczy.

Ponad połowa organizacji rozszerza obecnie łańcuchy dostaw w celu zmniejszenia ryzyka, a prawie 40% planuje to zrobić w ciągu najbliższych dwóch lat.

Źródło: Orange Business Services.

Wynagrodzenia

Dane o wynagrodzeniach zostały uzyskane na podstawie procesów rekrutacyjnych, prowadzonych w ramach Manpower Permanent Placement w 2021 roku. Dane zostały zaktualizowane o prognozy wzrostu wynagrodzeń, wynikające z rosnącej presji płacowej i inflacji, a także podwyżek zaplanowanych przez organizacje w ramach podsumowujących ocen rocznych z pracownikami, przypadających zwyczajowo na pierwszy kwartał roku. Dane zostały uśrednione dla całej Polski, jednak mogą się w różnić w zależności od regionu, branży oraz wielkości firmy.

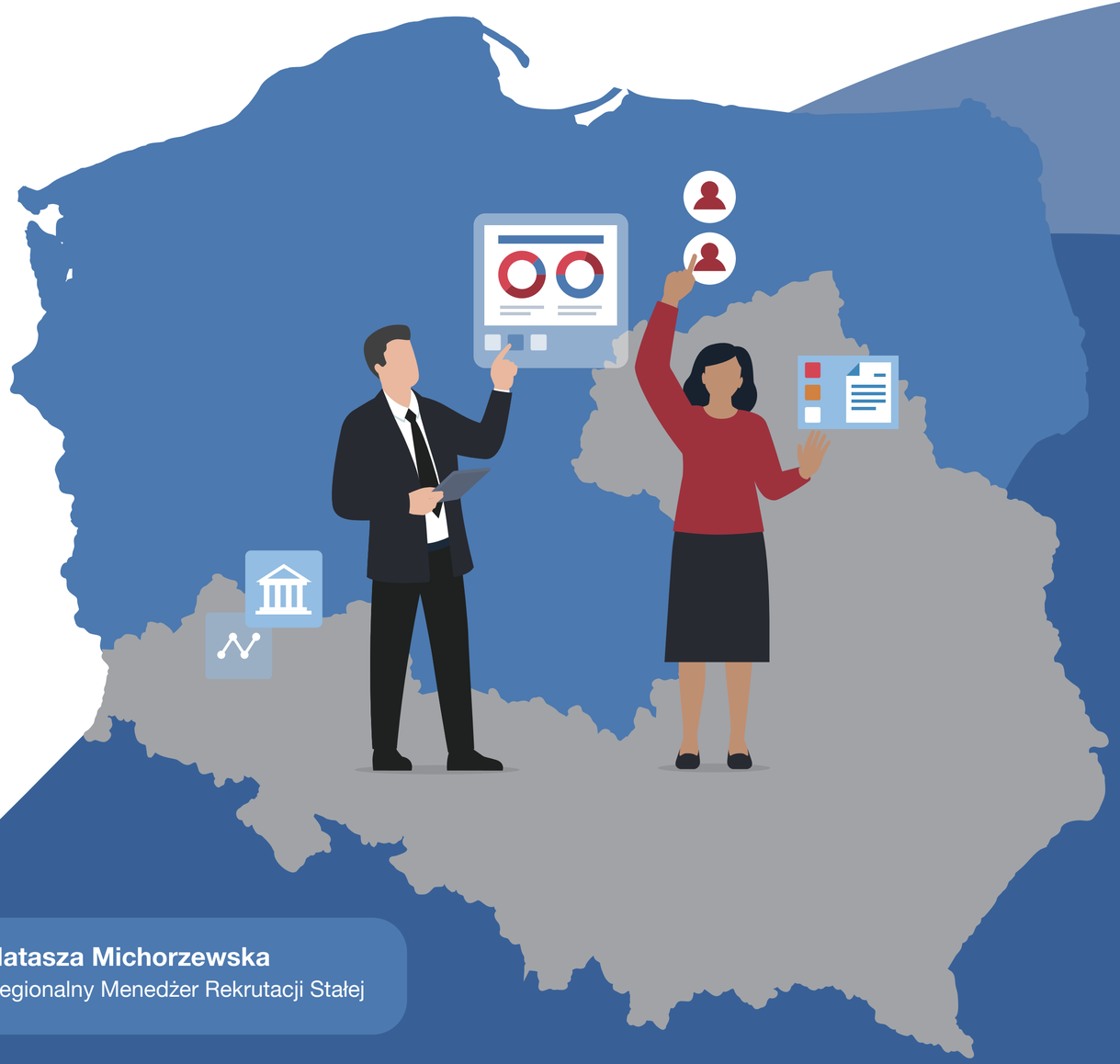
Dane o płacach dotyczą miesięcznego wynagrodzenia brutto oferowanego na danym stanowisku w przypadku zatrudnienia na pełen etat, na podstawie umowy o pracę. Oznaczenia „Min.” i „Max.”, stosowane w tabelach z wynagrodzeniami, to odpowiednio minimalne i maksymalne miesięczne wynagrodzenie. Z kolei „Opt.” to najczęściej oferowane płace.

POLSKA PÓŁNOCNA I ZACHODNIA

Rok 2021 w regionie Północno-Zachodnim to czas dynamicznego wzrostu zatrudnienia wykwalifikowanych pracowników po trudnym 2020 roku. Na Pomorzu i w Wielkopolsce duże ożywienie odnotowaliśmy szczególnie w sektorze nowoczesnych usług dla biznesu. Nowe inwestycje i projekty znacząco przyczyniły się do zwiększenia liczby ofert pracy w tej branży. Dużą przewagą przedsiębiorstw przy pozyskiwaniu kandydatów była – i nadal jest – możliwość wykonywania zadań w modelu zdalnym lub hybrydowym. Efektem zmian na rynku pracy były wyzwania związane z rotacją pracowników i ich zatrzymywaniem w organizacji. Firmy mierzyły się także z coraz bardziej rosnącymi oczekiwaniami finansowymi oraz rozwojowymi personelu.

Kujawy oraz region łódzki, zarówno w 2021 roku, jak i w zapowiedziach na rok 2022, przeżywają ożywienie w szeroko rozumianym sektorze technicznym, logistycznym i finansowym. W obu regionach zauważamy jednak odmienny system pracy w porównaniu do Wielkopolski i Pomorza. Przeważa praca stacjonarna z elementami hybrydowej, rzadziej spotykamy się z ofertami pracy w 100% zdalnej. Zwiększa to wyzwania związane z preferencjami kandydatów, a w konsekwencji z obsadzeniem stanowisk – szczególnie w sektorze finansowym.

Początek 2022 roku w regionie Północno-Zachodnim to zapowiedź zwiększonego zapotrzebowania na wykwalifikowanych pracowników, jednak z większym niż w poprzednich latach naciskiem na poziom rozwiniętych kompetencji miękkich i motywację do pracy. Rosnące wymagania pracodawców względem umiejętności i kwalifikacji potencjalnych pracowników, podwyżki wynagrodzeń, zdecydowanie większa ostrożność kandydatów przy podejmowaniu nowego zatrudnienia oraz planowane inwestycje, między innymi z krajów azjatyckich, mogą spowolnić pozyskiwanie pożądanych pracowników. W konsekwencji rozwój niektórych projektów i firm w wielu branżach może być mniej dynamiczny niż oczekiwano.



Natasza Michorzewska
Regionalny Menedżer Rekrutacji Stałej

POLSKA CENTRALNA I POŁUDNIOWA

Rok 2022 przyniesie ożywienie w regionie Centralnym – pracodawcy deklarują duże zapotrzebowanie na nowy personel właściwie w każdym obszarze: Supply Chain, Finanse i Księgowość, Prawo i Podatki, Sprzedaż i Marketing, Digital i E-Commerce oraz HR i Administracja. Z naszych obserwacji wynika też, że pozyskanie odpowiednich pracowników będzie wiązało się z licznymi trudnościami, związanymi zarówno z niedoborem talentów na rynku, jak i zmieniającymi się oczekiwaniami kandydatów, którzy bardzo uważnie dobierają przyszłych pracodawców. Wśród osób rozważających ewentualną zmianę pracy odnotowujemy znaczny wzrost oczekiwań finansowych, sięgający nawet 30%.

Podobne prognozy w skali roku dotyczą regionu Południowego i Południowo-Zachodniego, w którym również zauważamy znaczne zapotrzebowanie na pracowników wszystkich obszarów. Warto dodać, że oprócz wyżej wymienionych obszarów widzimy rosnącą chęć rozbudowywania zespołów w sektorze produkcyjnym. W 2022 spodziewamy się, podobnie jak w poprzednich latach, stałego przyrostu miejsc pracy w przemyśle samochodowym i elektromaszynowym. Ten trend będziemy obserwować przede wszystkim w województwie śląskim i dolnośląskim. Pracodawcy będą zmagać się z deficytem wykwalifikowanych specjalistów utrzymania ruchu, automatyków oraz inżynierów produkcji. W tej grupie pracowników obserwujemy jedną z największych dysproporcji pomiędzy oczekiwaniami finansowymi kandydatów a możliwościami budżetowymi pracodawców. Optymistyczne prognozy w obszarze zatrudnienia przewidujemy też w branży rolno-spożywczej – zwłaszcza w województwie lubelskim, jednak dynamika wzrostu zapotrzebowania na pracowników będzie znacznie mniejsza niż w sektorze motoryzacyjnym.

Warto zwrócić uwagę na szczególną sytuację sektora nowoczesnych usług dla biznesu. Pracodawcy w regionie Centralnym i Południowym, zatrudniający specjalistów ze znajomością języka obcego, będą musieli rozważyć budowanie zespołów pracujących w 100% zdalnie. Powodem będzie nie tylko zwiększająca się konkurencja wśród firm działających na terenie Polski, ale również całej Europy. Spodziewamy się rosnącego trendu zatrudniania Polaków przez firmy z siedzibami w państwach zachodniej Europy, co wpłynie nie tylko na model pracy, ale również zwiększenie presji płacowej. To jeden z sektorów, który będzie musiał zaadaptować liczne zmiany na stałe, tak aby stworzyć odpowiednią kulturę organizacyjną i utrzymać efektywne operacje biznesowe.

Marta Szymańska
Regionalny Menedżer Rekrutacji Stałej

Wynagrodzenia

Digital i e-commerce

Zwiększenie sprzedaży online oraz rozwój technologii wpłynęły na dynamiczny wzrost zapotrzebowania na ekspertów z obszaru digital i e-commerce. Pandemia wymusiła na wielu firmach zmianę strategii biznesowej, co znacząco oddziaływało na rynek pracy. Aby osiągnąć przewagę konkurencyjną, firmy rozpoczęły inwestycje w zaawansowane analizy danych, personalizację, customer experience czy automatyzację procesów marketingowych. W efekcie na rynku pracy pojawiło się wiele ofert dla analityków, projektantów UI/UX, specjalistów SEM/SEO, a także ekspertów z obszaru CRM czy e-mail marketingu. Na brak nowych możliwości zawodowych nie mogli też narzekać e-commerce managerowie oraz osoby z doświadczeniem w zarządzaniu szeroko pojętym digital marketingiem.

Mimo dynamicznego wzrostu zatrudnienia w sektorze e-commerce i digital w 2021 roku obecny rynek jest nadal bardzo otwarty na kandydatów z tego obszaru. Na wiele ofert pracy mogą liczyć osoby na stanowiskach takich jak e-commerce manager, digital manager, projektant UX/UI, marketing automation specialist, CRM manager, SEM/SEO specialist, traffic manager, web analyst czy customer experience manager. W agencjach marketingowych nieustannie prowadzone są rekrutacje, mające za cel przyciągnięcie project managerów, account managerów, strategy plannerów, content managerów czy social media managerów. Pożądani są również kandydaci z doświadczeniem w obszarze afiliacji oraz performance marketingu.

Mimo intensywnego rozwoju e-commerce i digital w Polsce na przestrzeni ostatnich kilku lat, liczba ekspertów w tym obszarze nadal pozostaje niewystarczająca. Pracodawcy, rywalizując o kandydatów, prześcigają się w tworzeniu coraz to bardziej atrakcyjnych ofert pracy oraz warunków zatrudnienia. Od kilku miesięcy na rynku zauważalna jest wzmocniona migracja pracowników z agencji marketingowych, digitalowych do wewnętrznych struktur klienta.

Kandydaci z tego sektora niezwykle cenią sobie elastyczność. Doceniają pracę w formule w pełni zdalnej, rzadziej hybrydowej. Najczęstszą motywacją do udziału w procesie rekrutacyjnym jest motywacja finansowa bądź możliwość rozwoju. Oceniając atrakcyjność propozycji zawodowej, kandydaci biorą pod uwagę zaplecze technologiczne firmy, możliwości uczestniczenia w szkoleniach branżowych oraz atrakcyjność projektów, w jakich będą brali udział.

Duży popyt na nowych pracowników przy jednoczesnym niedoborze talentów wpływa na rosnące wynagrodzenia. Pracodawcy ze względu na wysokie koszty, związane z pozyskaniem nowego personelu oraz jego wdrożeniem, często decydują się na złożenie korzystnej finansowo kontroferty pracownikowi, który chce opuścić organizację. W efekcie kandydaci z obszaru e-commerce i digital mogą liczyć na wzrost wynagrodzeń nawet o 10% – 20%.

Anna Tietianiec
Business Manager

	Min.	Opt.	Max.
Digital Specialist	7 000	9 000	12 000
Digital Manager	12 000	15 000	20 000
Digital Director	20 000	28 000	35 000
E-commerce Specialist	7 000	9 000	12 000
E-commerce Manager	15 000	18 000	22 000
E-commerce Director	22 000	30 000	45 000
E-commerce Product Manager	12 000	15 000	20 000
E-commerce Key Account Manager	12 000	15 000	20 000
Web Analyst	8 000	11 000	14 000
Traffic Manager	8 000	10 000	15 000
CRM Specialist	7 000	8 000	11 000
CRM Manager	12 000	15 000	22 000
CRM Analyst	9 000	12 000	15 000
Marketing Automation Specialist	7 000	9 000	12 000
Social Media Manager	9 000	14 000	18 000
Customer Experience Manager	12 000	18 000	25 000
Media Planner	7 000	8 000	13 000
Strategy Planner	8 000	10 000	14 000
Communication Planner	8 000	12 000	15 000
SEO Specialist	6 500	8 000	11 000
SEM Specialist	7 000	9 000	14 000
Performance Marketing Specialist	7 000	8 500	12 000
Performance Marketing Manager	10 000	14 000	18 000
Affiliate Specialist	6 000	7 500	10 000
Affiliate Manager	9 000	12 000	16 000
Project Manager	12 000	15 000	25 000
Account Manager	7 000	10 000	14 000
Graphic Designer	6 500	8 000	10 500
Content Specialist	6 500	8 000	10 000
Content Manager	9 000	12 000	15 000
Copywriter	6 500	8 000	10 000
UX / UI Designer	8 000	11000	15 000

Wynagrodzenia

Sprzedaż i marketing

Sytuacja pandemiczna i związane z nią ograniczenia zmieniły nawyki zakupowe konsumentów, zauważalnie wpływając na ofertę produktów, kanały sprzedaży, rodzaje płatności, warunki dostawy czy też sposoby docierania do klientów. Zgodnie z badaniem firmy GEMIUS oraz Izby Gospodarki Elektronicznej już ponad 70% internautów robi zakupy online. Pokazuje to, jak ważną rolę w dzisiejszych czasach odgrywają działy marketingu i sprzedaży.

FMCG

W 2021 roku branża e-commerce w obszarze FMCG była tą, która odnotowała największy wzrost. Szacuje się, że w 2022 roku jej udział w sprzedaży FMCG osiągnie poziom 5%. Warto zaznaczyć, że zwiększenie sprzedaży on-line odnotowano nie tylko w obszarze modowym czy kosmetyczno-usługowym, ale i w spożywczym, który do tej pory opierał się głównie na handlu tradycyjnym. Wynagrodzenia w branży e-commerce wzrosły średnio o około 6% – 8%.

Ubiegły rok, podobnie jak poprzedni, postawił jednak przed branżą FMCG również wiele wyzwań. Trwająca pandemia COVID-19 i okresowe zamknięcie sklepów spowodowały, że zmieniła się rola działów sprzedaży i zatrudnionych w nich przedstawicieli handlowych oraz key account managerów. Branża musiała szybko reagować na dynamiczne przekształcenia środowiska biznesowego i proponować odpowiednie w tej sytuacji rozwiązania, takie jak narzędzia pozwalające na efektywne zarządzanie kontaktami z sieciami i detalistami czy systemy do wspólnego składania zamówień.

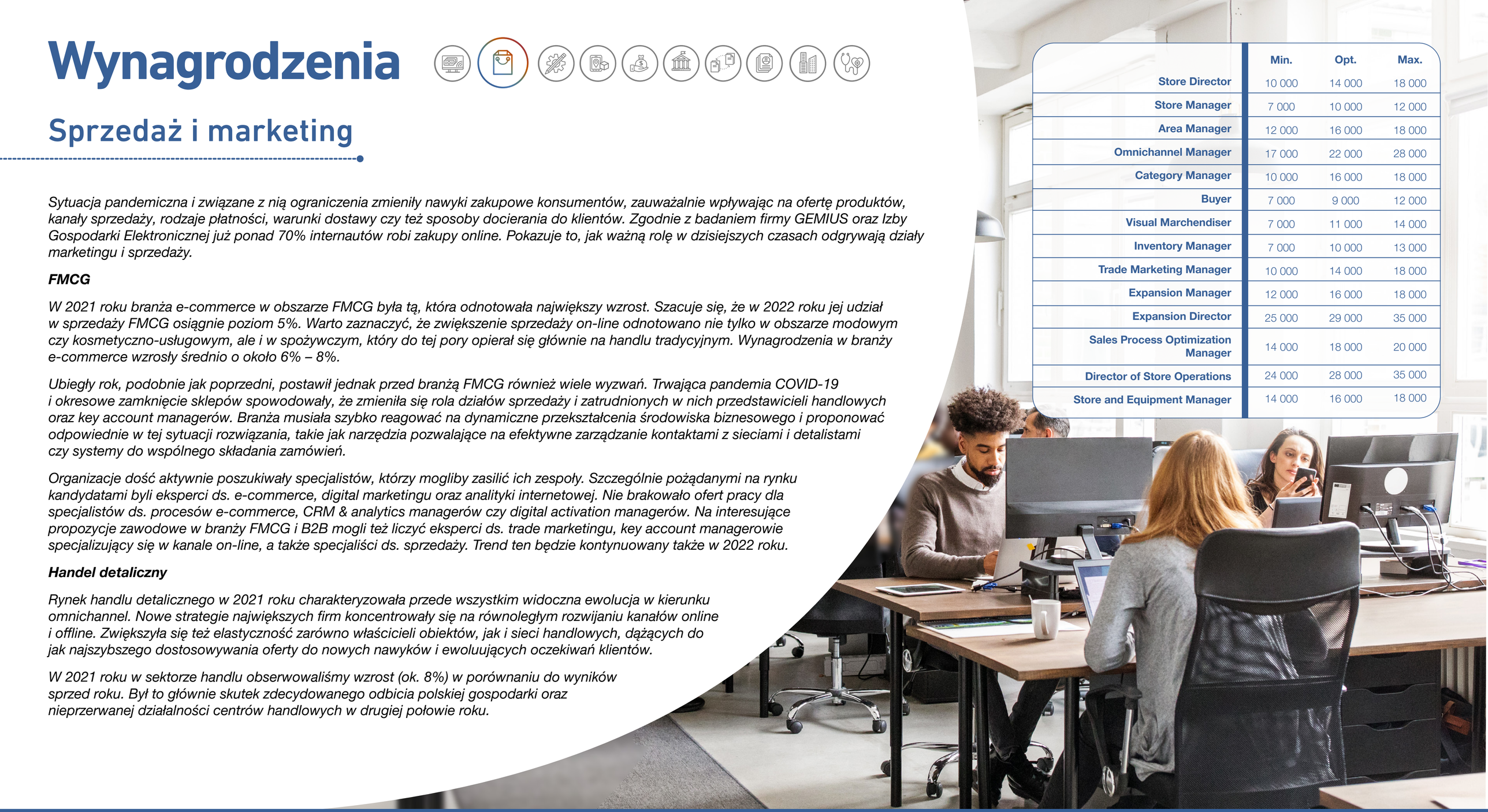
Organizacje dość aktywnie poszukiwały specjalistów, którzy mogliby zasilić ich zespoły. Szczególnie pożądanymi na rynku kandydatami byli eksperci ds. e-commerce, digital marketingu oraz analityki internetowej. Nie brakowało ofert pracy dla specjalistów ds. procesów e-commerce, CRM & analytics managerów czy digital activation managerów. Na interesujące propozycje zawodowe w branży FMCG i B2B mogli też liczyć eksperci ds. trade marketingu, key account managerowie specjalizujący się w kanale on-line, a także specjaliści ds. sprzedaży. Trend ten będzie kontynuowany także w 2022 roku.

Handel detaliczny

Rynek handlu detalicznego w 2021 roku charakteryzowała przede wszystkim widoczna ewolucja w kierunku omnichannel. Nowe strategie największych firm koncentrowały się na równoległym rozwijaniu kanałów online i offline. Zwiększyła się też elastyczność zarówno właścicieli obiektów, jak i sieci handlowych, dążących do jak najszybszego dostosowywania oferty do nowych nawyków i ewoluujących oczekiwań klientów.

W 2021 roku w sektorze handlu obserwowaliśmy wzrost (ok. 8%) w porównaniu do wyników sprzed roku. Był to głównie skutek zdecydowanego odbicia polskiej gospodarki oraz nieprzerwanej działalności centrów handlowych w drugiej połowie roku.

	Min.	Opt.	Max.
Store Director	10 000	14 000	18 000
Store Manager	7 000	10 000	12 000
Area Manager	12 000	16 000	18 000
Omnichannel Manager	17 000	22 000	28 000
Category Manager	10 000	16 000	18 000
Buyer	7 000	9 000	12 000
Visual Marchendiser	7 000	11 000	14 000
Inventory Manager	7 000	10 000	13 000
Trade Marketing Manager	10 000	14 000	18 000
Expansion Manager	12 000	16 000	18 000
Expansion Director	25 000	29 000	35 000
Sales Process Optimization Manager	14 000	18 000	20 000
Director of Store Operations	24 000	28 000	35 000
Store and Equipment Manager	14 000	16 000	18 000



Wynagrodzenia

Sprzedaż i marketing

Należy jednak zaznaczyć, że w wyniku restrykcji wynikających z globalnego zagrożenia zdrowotnego pracodawcy musieli zmierzyć się z dużymi wyzwaniami rekrutacyjnymi. Próby odbudowania zespołów po tymczasowym zamknięciu sklepów w galeriach handlowych w pierwszej połowie roku nie były łatwe. Wielu pracowników do tej pory nie jest zainteresowanych powrotem do branży – obawiają się kolejnego lockdownu i ponownej utraty zatrudnienia. Pracodawcy podwyższają więc stawki, aby zwiększyć swoją konkurencyjność na rynku i przyciągnąć kandydatów. Poszukiwani są przede wszystkim sprzedawcy – kasjerzy oraz doradcy klienta w sklepie. W 2022 roku prawdopodobnie widoczne będzie także dalsze zapotrzebowanie na ekspertów zajmujących się budową, rozwojem i obsługą narzędzi związanych z e-commerce. Nie zabraknie też ofert dla specjalistów odpowiedzialnych za zakupy oraz komunikację marketingową, analityków sprzedaży, omnichannel managerów, e-commerce managerów czy CRM managerów.

Wzrost wynagrodzeń o 20% – 30% dotyczyć będzie przede wszystkim specjalistów związanych z obsługą klienta w galeriach handlowych, a także ekspertów ds. e-commerce, SEO, SEM oraz projektantów UX/UI – choć w tym przypadku należy spodziewać się nieco niższych podwyżek, wynoszących około 15% – 20%.

Branża techniczna

W branży technicznej poszukiwani są specjaliści sprzedaży z rozległą wiedzą z obszaru HVAC, dotyczącą pomp ciepła i chłodnictwa. Pracodawcy chcą zatrudniać także inżynierów ds. wsparcia sprzedaży oraz menedżerów ds. produktu. Na rynku coraz większe znaczenie zyskuje personalizacja towarów oraz usług i dostosowywanie ich do unikalnych potrzeb klientów. W cenie są więc umiejętności z zakresu badania oczekiwań konsumentów i dopasowywania do nich odpowiedniej oferty. Silnym trendem pozostaje nadal inwestowanie w aktywną sprzedaż relacyjną. Ma ona na celu zbudowanie trwałej, opartej na solidnych fundamentach więzi z partnerem biznesowym, która zaprocentuje cyklicznymi transakcjami.

Pracownicy z branży technicznej powinni znać przynajmniej jeden język obcy. Najczęściej poszukiwani są kandydaci posługujący się angielskim, niemieckim, francuskim lub włoskim. Doświadczeni eksperci ds. sprzedaży i marketingu, którzy mają unikatową wiedzę techniczną i rozwinięte zdolności miękkie, mogą liczyć na atrakcyjne wynagrodzenia, nawet o 10% wyższe niż pensje pozostałych specjalistów.

Marketing	Min.	Opt.	Max.
Marketing Director*	15 000	18 000	43 000
Brand Manager	11 000	15 000	20 000
Trade / Customer Marketing Manager	10 000	14 000	18 000
PR Manager	10 000	13 000	18 000
Product Manager**	9 000	12 000	18 000
Marketing Specialist	6 000	7 000	10 000
Omnichannel Manager	15 000	23 000	28 000
Sprzedaż			
Sales Director***	18 000	30 000	40 000
Regional Sales Director (FMCG)	13 000	18 000	22 000
Export Director	17 000	26 000	44 000
Group Key Account Manager	16 000	18 000	22 000
Key Account Manger	8 000	10 000	16 000
Regionalny Kierownik Sprzedaży (Area Sales Manager)	10 000	15 000	18 000
International Business Development Manager	14 000	17 000	24 000
Business Development Manager	10 000	12 000	17 000
Sales Specialist	6 000	7 000	12 000
Technical and Sales Advisor	6 500	8 000	10 000
Sales Representative****	5 500	6 500	12 000
Sales Engineer	8 000	10 000	13 000

*Branża FMCG **Branża przemysłowa

***Sprzedaż detaliczna ****Branża budowlana

Jolanta Cieleń
Team Leader Permanent Placement

Wynagrodzenia

Produkcja i inżynieria

W 2021 roku najbardziej pożądanymi w branży technicznej kandydatami były osoby posiadające wiedzę z zakresu automatyki, robotyki, elektryki, mechaniki oraz optymalizacji, co wiąże się bezpośrednio ze stałym rozwojem automatyzacji procesów produkcyjnych w firmach. W 2022 trend ten prawdopodobnie nie ulegnie zmianie, a zapotrzebowanie na automatyków, programistów sterowników PLC, inżynierów automatyków, konstruktorów oraz inżynierów procesu nadal będzie wysokie. Cenionymi na rynku kompetencjami pozostaną elastyczność i umiejętność szybkiego przystosowywania się do zmian, a także znajomość języków programowania oraz zdolność szybkiego przyswajania wiedzy i łączenia różnorodnych umiejętności.

W ubiegłym roku liczba ofert pracy dostępnych na rynku szczególnie dynamicznie wzrastała w październiku. Co ciekawe, najwięcej ogłoszeń skierowanych do kandydatów pojawiło się w województwach o najniższej stopie bezrobocia. Branża mierzyła się jednak z dużymi wyzwaniami w obszarze pozyskiwania pracowników dysponujących wymaganymi kompetencjami. Wysoki popyt na nową kadrę przy jednoczesnym niedoborze talentów wzmaga presję płacową, co obserwujemy obecnie na rynku. Zgodnie z przewidywaniami proponowane przez pracodawców wynagrodzenia wzrosną o około 8% – 10%. Stawki zależeć będą przede wszystkim od lokalizacji firmy, jej wielkości, kapitału oraz branży. Duże miasta pod względem oferowanych zarobków powoli będą doganiać stolicę. Już teraz praca hybrydowa oraz zdalna pozwala na zatrudnianie specjalistów z różnych regionów kraju, co wpływa na wyrównanie różnic w wysokości wynagrodzeń.

Firmy odczuwają niedobór kandydatów na rynku i coraz częściej decydują się na skorzystanie ze wsparcia agencji rekrutacyjnych. Pozyskanie odpowiedniego pracownika stanowi dziś ogromne wyzwanie – szczególnie w przypadku wyspecjalizowanego personelu średniego i wyższego szczebla. Braki kadrowe niosą ze sobą ryzyko zmniejszenia wydajności produkcji oraz zahamowania rozwoju przedsiębiorstwa, dlatego też firmy starają się przyciągnąć kandydatów coraz bardziej atrakcyjnymi propozycjami współpracy, obejmującymi między innymi benefity takie jak pakiety relokacyjne, motywacyjne systemy premiowe oraz indywidualne ścieżki rozwoju zawodowego.

Osoby zainteresowane zmianą stanowiska szukają stabilnych pracodawców, którzy wspierają kadrę i umożliwiają jej rozwój. Kandydaci oczekują również rozbudowanej oferty świadczeń. Opieka medyczna, pakiet sportowy, premie zależne od osiągnięć, auto służbowe do użytku prywatnego oraz dofinansowanie posiłków i wakacji to dla nich zaledwie podstawa.

W związku z niedoborem kadry na rynku i wysokimi oczekiwaniami dostępnych w branży technologiczno-inżynieryjnej pracowników, organizacje powinny przygotować się na wydłużony czas realizacji procesu rekrutacyjnego. Stałym elementem rekrutacji będą negocjacje i kompromisy z kandydatami. Niezbędne może okazać się również poświęcenie uwagi obecnemu personelowi i opracowanie strategii, która pozwoli na skutecznie utrzymanie kadry. Już teraz pracodawcy coraz częściej składają planującym odejście pracownikom kontroferty. Według szacunków, na taką propozycję może liczyć nawet 70% osób, decydujących się na zmianę firmy.

	Min.	Opt.	Max.
Plant Manager (> 500 FTE)	30 000	35 000	45 000
Plant Manager (150 - 500 FTE)	20 000	30 000	35 000
Plant Manager (< 150 FTE)	18 000	20 000	25 000
Operations Manager (<100 FTE)	15 000	18 000	25 000
Production Manager (<100 FTE)	14 000	17 000	25 000
R&D Manager	13 000	16 000	23 000
Maintenance Manager	10 000	12 000	17 000
Quality Manager	12 000	15 000	20 000
EHS Manager	10 000	12 000	16 000
EHS Specialist	6 000	8 500	10 000
Project Manager	12 000	14 000	18 000
Shift Manager/ Supervisor	7 000	8 500	10 000
R&D Engineer	7 000	9 500	12 000
Process Engineer	7 000	9 500	12 000
Lean Manufacturing Engineer	6 000	8 000	12 000
Project Engineer	7 000	9 500	12 000
Design Engineer	7 500	8 500	10 000
Automation Engineer	7 000	9 000	12 000
Electrical Engineer	7 000	8 000	10 000
Maintenance Engineer	7 000	8 500	10 000
Maintenance Technician	5 500	6 500	8 000

Karolina Grula
Senior Permanent Placement Business Consultat

Aleksandra Marchewka
Senior Permanent Placement Business Consultat

Wynagrodzenia

Supply chain

Departamenty logistyczne nieprzerwanie umacniają swoją pozycję w wielu organizacjach, co napawa przedsiębiorców optymizmem. Przekłada się to na nieustanny wzrost zatrudnienia w tym sektorze, szczególnie ze względu na postępującą optymalizację łańcucha dostaw i wzmożony popyt na usługi firm logistycznych – napędzane globalnym rozwojem handlu elektronicznego. Potentaci tej branży z upodobaniem patrzą na nadwiślański kraj i otwierają kolejne centra dystrybucyjne, wspierające zarówno krajowy, jak i europejski rynek.

Najatrakcyjniejsze oferty pracy są skierowane do planistów, szczególnie tych specjalizujących się w planowaniu popytu, zapasów czy produkcji. Ciekawe propozycje zawodowe czekają także na technologów optymalizujących łańcuchy dostaw oraz ekspertów ds. zakupów indirect.

Na podwyżki wynagrodzeń mogą liczyć również pracownicy stanowisk operacyjnych. Specjaliści do spraw Spedycji Morskiej i Lotniczej oraz Drogowego Transportu Międzynarodowego mogą zaobserwować około 10% wzrost wynagrodzeń w stosunku do 2021 roku.

Obecna sytuacja rynkowa sprzyja kandydatom. Niejednokrotnie mogą oni wybierać spośród kilku ofert pracy. Pomimo pandemii, wielu z nich deklaruje chęć zmiany zatrudnienia. Skutkuje to systematycznie zwiększającymi się zarobkami, szczególnie w mniejszych firmach, które są w stanie szybciej zareagować na zmianę koniunktury. Większe przedsiębiorstwa charakteryzują się mniejszą dynamiką, jednak globalny trend podnoszenia wynagrodzeń będzie uwzględniony także w ich listach płac. Organizacje chcą uniknąć utraty cennych pracowników oraz aktywnie pozyskiwać nowe talenty.

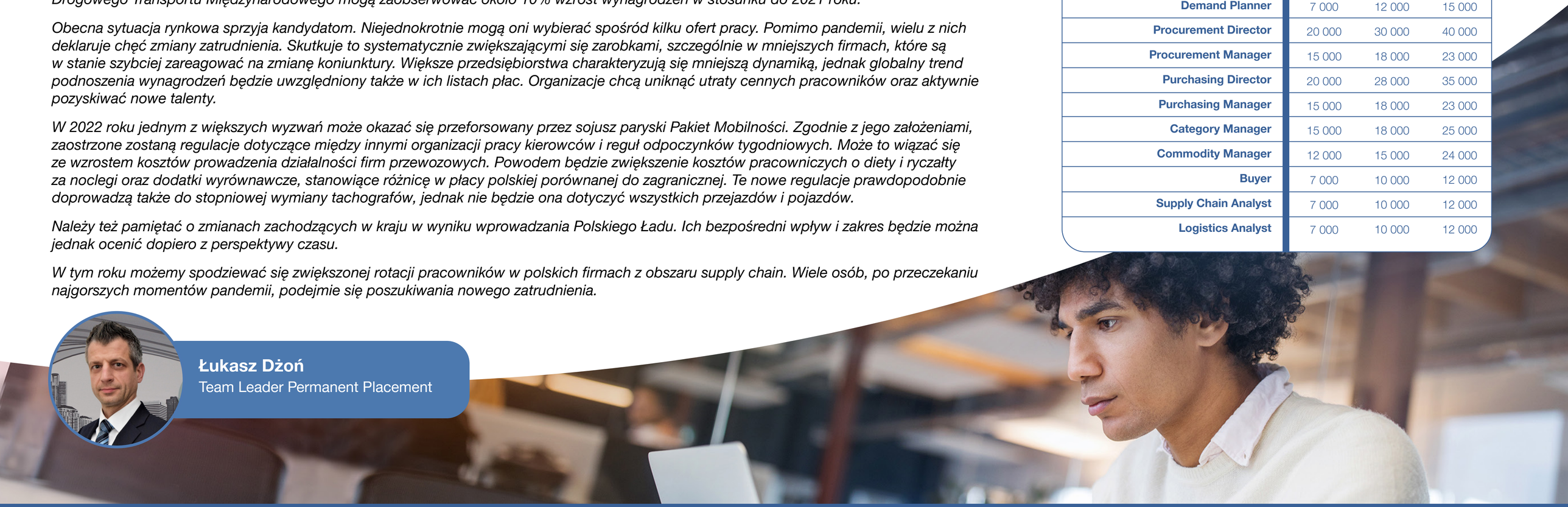
W 2022 roku jednym z większych wyzwań może okazać się przeforsowany przez sojusz paryski Pakiet Mobilności. Zgodnie z jego założeniami, zaostrzone zostaną regulacje dotyczące między innymi organizacji pracy kierowców i reguł odpoczynków tygodniowych. Może to wiązać się ze wzrostem kosztów prowadzenia działalności firm przewozowych. Powodem będzie zwiększenie kosztów pracowniczych o diety i ryczałty za noclegi oraz dodatki wyrównawcze, stanowiące różnicę w płacy polskiej porównanej do zagranicznej. Te nowe regulacje prawdopodobnie doprowadzą także do stopniowej wymiany tachografów, jednak nie będzie ona dotyczyć wszystkich przejazdów i pojazdów.

Należy też pamiętać o zmianach zachodzących w kraju w wyniku wprowadzania Polskiego Ładu. Ich bezpośredni wpływ i zakres będzie można jednak ocenić dopiero z perspektywy czasu.

W tym roku możemy spodziewać się zwiększonej rotacji pracowników w polskich firmach z obszaru supply chain. Wiele osób, po przeczekaniu najgorszych momentów pandemii, podejmie się poszukiwania nowego zatrudnienia.

	Min.	Opt.	Max.
Supply Chain Specialist	5 500	7 000	9 000
Supply Chain Manager	12 000	15 000	20 000
Supply Chain Director	18 000	28 000	35 000
Logistics Specialist	5 500	7 000	9 000
Logistics Manager	12 000	15 000	20 000
Logistics Director	18 000	25 000	35 000
Warehouse Manager	9 000	12 000	14 000
Warehouse Specialist	4 500	6 000	8 000
Distribution Centre Manager	12 000	15 000	25 000
Transport Manager	9 000	11 000	14 000
Planning Manager	12 000	14 000	18 000
Demand Planner	7 000	12 000	15 000
Procurement Director	20 000	30 000	40 000
Procurement Manager	15 000	18 000	23 000
Purchasing Director	20 000	28 000	35 000
Purchasing Manager	15 000	18 000	23 000
Category Manager	15 000	18 000	25 000
Commodity Manager	12 000	15 000	24 000
Buyer	7 000	10 000	12 000
Supply Chain Analyst	7 000	10 000	12 000
Logistics Analyst	7 000	10 000	12 000

Łukasz Dżoń
Team Leader Permanent Placement



Wynagrodzenia

Finanse i księgowość

Sytuację na rynku pracy w branży finansowej można uznać za stabilną, z coraz silniej zaznaczającym się trendem wzrostowym dotyczącym ofert pracy. Od początku 2021 roku popyt na pracowników w tym sektorze zwiększał się z kwartału na kwartał. Prognozy zatrudnienia na 2022 rok również są bardzo optymistyczne. Możemy oczekiwać rosnącego zapotrzebowania na wysoko wykwalifikowanych pracowników, posiadających praktyczną wiedzę branżową.

W 2021 roku najwięcej ofert kierowanych było do doświadczonych osób na stanowiskach głównych księgowych, samodzielnych księgowych oraz księgowych. W procesach rekrutacyjnych zwracano uwagę na zaawansowaną znajomość języka angielskiego, niemieckiego oraz systemów księgowych – zarówno w wewnętrznych działach finansowych, jak i u szerokiego spektrum doradców, zajmujących się konsultingiem finansowym.

Pracodawcy, budując swoje zespoły w działach finansowych, poszukują wśród kandydatów kompetencji takich jak szybka adaptacja do zmian, komunikatywność, umiejętność analitycznego myślenia oraz odporność na stres. Zakres zadań, wykonywanych często pod presją czasu, a także odpowiedzialność są tu o wiele większe niż w innych branżach. W okresie pandemii firmy nauczyły się pracować zwinnie i coraz częściej wymagają od pracowników umiejętności organizowania i koordynacji pracy w takim trybie. W branży finansowej jest to szczególnie widoczne.

W związku z tym, że okres pandemiczny wymusza dużą dynamikę pod względem tempa oraz liczby wprowadzanych do organizacji zmian, pewną nowością na rynku stało się wysokie zapotrzebowanie na osoby, które potrafią takimi zmianami profesjonalnie zarządzać. Korporacje bardzo często sięgały po transformation leaderów oraz change managerów z mocnym backgroundem finansowym, jak również po osoby z wiedzą i certyfikacjami w zakresie zarządzania projektami, które posługują się takimi metodykami jak Lean, Agile, PMP, Waterfall czy Scrum, dotychczas wymaganymi głównie od specjalistów z obszaru IT.

W 2022 roku, w związku ze zmianami, które weszły w życie wraz z Polskim Ładem, prognozujemy wzrost zapotrzebowania na pracowników w sektorze doradztwa podatkowego. Umocni się również pozycja analityków biznesowych.

Analizując rynek pracy, zauważyliśmy, że kandydaci są otwarci na udział w procesach rekrutacyjnych, ale po otrzymaniu oferty skrupulatnie ją rozważają. Możliwość rozwoju u obecnego pracodawcy oraz wzrost wynagrodzenia decydują o pozostaniu w firmie. Coraz trudniej jest pozyskać kandydatów z rynku, dlatego firmy będą zmuszone intensyfikować swoje działania w ramach upskillingu i reskillingu.

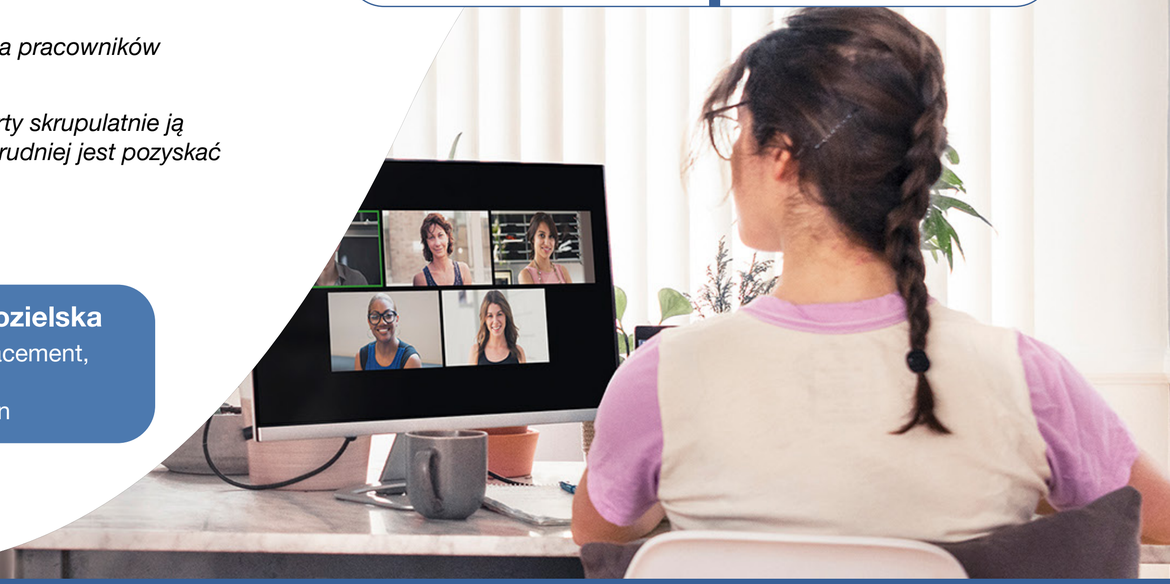
	Min.	Opt.	Max.
Dyrektor Finansowy	20 000	27 000	37 000
Kierownik ds. Finansowych	16 000	20 000	24 000
Kierownik Działu Kontrolingu	15 000	18 000	25 000
Kontroler Finansowy	11 000	14 000	18 000
Analityk Finansowy	10 000	13 000	16 000
Młodszy Analityk Finansowy	6 000	7 000	8 000
Główny Księgowy	12 000	15 000	25 000
Zastępca Głównego Księgowego	10 000	12 000	15 000
Samodzielny Księgowy	9 000	10 500	14 000
Księgowy	6 000	7 000	8 500
Młodszy Księgowy	5 000	5 500	6 500
Kierownik Działu Audytu Wewnętrznego	15 000	20 000	27 000
Audytor Wewnętrzny	9 000	14 000	18 000
Kierownik Działu Windykacji	10 000	13 000	18 000
Specjalista ds. Windykacji	6 500	8 000	10 000
Specjalista ds. Treasury	8 000	11 000	14 000
Treasury Manager	16 000	22 000	26 000

Agnieszka Sarecka

Team Leader Permanent Placement

Marta Romaneczko-Kozielska

Team Leader Permanent Placement,
Head of Legal & Finance,
HR & Office Support Division



Wynagrodzenia

Prawo i podatki

Poprzedni rok był przełomowy dla świata rekrutacji prawniczych. Nigdy wcześniej nie obserwowano takiego zwrotu w kierunku rynku kandydata w obszarze, w którym z uwagi na dużą nadpodaż kandydatów w stosunku do liczby wakatów największa trudność polegała dotychczas na wyłonieniu osób spełniających mocno wyśrubowane kryteria selekcyjne w zakresie pożądanych kompetencji. Wywołana przez pandemię niechęć do zmiany miejsca zatrudnienia zaowocowała zmniejszoną responsywnością doświadczonych kandydatów na oferty pracy i najwyższą w historii liczbą odrzuconych ofert, najczęściej na rzecz kontroferty ze strony obecnego pracodawcy. W konsekwencji pracodawcy często byli zmuszeni uelastyczniać swoje wymagania wobec kandydatów oraz redefiniować widełki wynagrodzenia na korzyść pracownika.

Największe zapotrzebowanie zgłaszano w 2021 roku na prawników specjalizujących się w prawie podatkowym. Praktyka podatkowa od lat cieszy się największym zainteresowaniem, jeśli chodzi o liczbę projektów zlecanych agencjom rekrutacyjnym, jednak w związku z licznymi zmianami legislacyjnymi, a zwłaszcza wejściem w życie Polskiego Ładu, odnotowaliśmy skokowy wzrost liczby zgłoszonych wakatów – otrzymaliśmy ich niemal dwukrotnie więcej w stosunku do roku poprzedniego. Na kolejnych miejscach rankingu uplasowały się kolejno praktyki: commercial, corporate, M&A, IT/IP litigation oraz real estate.

Wzrostowy trend obserwujemy również w odniesieniu do prawników z biegłą znajomością przynajmniej dwóch języków obcych. Wynika to z faktu, że coraz więcej globalnych korporacji przenosi swoje centra usług wspólnych oraz role regionalne i globalne do Polski – stanowiska prawnicze nie są tu wyjątkiem. Wśród najczęściej poszukiwanych języków, poza angielskim, znalazły się niemiecki, francuski, rosyjski oraz włoski.

Niezmiennie wysokie jest także zapotrzebowanie na wykwalifikowane asystentki prawne oraz funkcje paralegalowe. Warto odnotować, że w rekrutacjach na tego typu stanowiska pracodawcy najczęściej oczekują osób z przynajmniej 2-letnim doświadczeniem, najchętniej w obrębie wspierania tej samej praktyki. Najwięcej wakatów dla asystentek pojawia się w praktykach litigation, real estate oraz M&A.

Mniejszym zainteresowaniem cieszą się z kolei stanowiska generalistyczne, i to nie tylko w kancelariach prawnych czy podatkowych, których większość postawiła w 2021 roku na politykę zawężania specjalizacji. Wewnętrzne działy prawne również przechodzą swoistą transformację, przekładającą się na zmiany w profilu poszukiwanych kandydatów. Powoli odchodzą w niepamięć czasy, w których dział prawny dużego przedsiębiorstwa, zwłaszcza międzynarodowego, zatrudniał w Polsce jednego czy dwóch prawników in-house, którzy zajmowali się obsługą spółki od A do Z, zlecając bardziej skomplikowane zadania kancelariom. Dążenie do optymalizacji kosztowej oraz rozwój pionów wsparcia prawnego także wymusza położenie akcentu na pogłębioną ekspertyzę prawną w niezbędnych dla funkcjonowania organizacji dziedzinach. Do najbardziej poszukiwanych profili in-house należały w 2021 roku role z obszaru Commercial, IT/IP, Real Estate oraz – bez niespodzianek – Tax.

Marta Romaneczko-Kozielska
Team Leader Permanent Placement, Head of Legal & Finance, HR & Office Support Division

	Min.	Opt.	Max.
Tax Junior Consultant	4 000	5 000	6 000
Tax Consultant	6 000	8 500	11 000
Tax Senior Consultant	9 000	11 500	13 500
Tax Managing Consultant	12 000	14 000	17 000
Tax Manager	17 000	22 000	28 000
Tax Senior / Executive Manager	30 000	40 000	60 000
Tax Expert (in-house)	8 000	11 000	13 000
Tax Manager (in-house)	15 000	22 500	28 000
Head of Tax / Tax Director	22 000	26 000	35 000
Junior Transfer Pricing Specialist	7 000	8 000	9 000
Transfer Pricing Specialist	8 000	10 000	12 000
Senior Transfer Pricing Specialist	10 000	12 000	14 000
Transfer Pricing Manager	18 000	26 000	32 000
Legal Salary Partner	20 000	30 000	60 000*
Tax Salary Partner	25 000	30 000	55 000
Junior Legal Specialist	4 000	5 800	6 500
Legal Specialist (in-house)	6 000	10 000	14 000
Head of Legal / Legal Director	18 000	26 000	35 000
Compliance Specialist	6 000	9 500	13 000
Head of Compliance	20 000	26 000	32 000
Paralegal Specialist	4 000	6 500	9 000

*** Najwyższe odnotowane wynagrodzenie na stanowisku Partnera to 120 000 zł miesięcznie, jednak jest to wynagrodzenie skrajnie odstające od pozostałych danych.**

Wynagrodzenia

SSC BPO

W 2021 roku w obszarze SSC oraz BPO obserwowaliśmy na rynku nieprzerwany wzrost liczby ofert pracy. Wynika to między innymi z uruchamiania nowych inwestycji oraz rozwoju obecnych już w Polsce centrów biznesowych. W 2022 roku należy spodziewać się w branży dalszego zwiększenia popytu na specjalistów. W całym sektorze prognozowany jest bowiem aż 6% wzrost liczby nowych rekrutacji. Tak jak we wcześniejszych latach, najważniejszym trendem kompetencyjnym w ramach SSC pozostaje znajomość języków obcych. Najczęściej pojawiają się oferty pracy z językiem niemieckim oraz francuskim, a do najwyżej cenionych na rynku ekspertów należą specjaliści posługujący się językami skandynawskimi.

W dobie rekordowego niedoboru talentów firmy, chcąc przyciągnąć i utrzymać wykwalifikowanych pracowników, zwiększają proponowane wynagrodzenia. Podwyżki dotyczą stanowisk na wszystkich poziomach, jednak największego wzrostu pensji mogą oczekiwać doświadczeni eksperci, którzy dysponują zarówno wiedzą specjalistyczną, jak i zaawansowaną znajomością języka obcego. Właśnie na taki zestaw kompetencji jest obecnie najwyższe zapotrzebowanie.

Firmy są świadome trudności, które stawia przed nimi rynek, dlatego próbują przyciągnąć kandydatów nie tylko atrakcyjnym wynagrodzeniem, lecz także innymi świadczeniami, na przykład zwiększeniem elastyczności czasu oraz modelu pracy. Oprócz coraz szerszego pakietu benefitów organizacje przedstawiają też kandydatom jasną ścieżkę rozwoju. Jest to niezwykle ważne, ponieważ duży odsetek pracowników jako główny powód odejścia z firmy wskazuje brak możliwości podnoszenia kwalifikacji na obecnym stanowisku. Równie popularną przyczyną zmiany pracy jest chęć polepszenia warunków finansowych. Coraz częściej można też usłyszeć od kandydatów, że brakuje im równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Podczas pandemii wiele firm zdecydowało się na wprowadzenie w pełni zdalnego lub hybrydowego modelu pracy, co również wpłynęło na proponowane stawki. Dotychczas wynagrodzenia były dość mocno zróżnicowane regionalnie. Obecnie kandydaci z mniejszych miejscowości mają dostęp do większej liczby ofert, dlatego też ich oczekiwania finansowe wzrosły.

Pracodawcy wiedzą, jak trudno jest pozyskać nowego pracownika i ile czasu zajmuje jego wdrożenie, starają się więc uchronić przed rotacją i proponują kontroferty członkom zespołu, planującym opuszczenie organizacji. Taka praktyka jest szczególnie częsta, gdy wypowiedzenie składa doświadczony specjalista, posiadający kluczowe dla firmy kompetencje. Kontroferta zazwyczaj dorównuje finansowo propozycji innego pracodawcy i często wiąże się z awansem pracownika oraz zmianą zakresu obowiązków.

Od czasu wybuchu pandemii proces rekrutacyjny przyjął formę zdalną, co znacząco skróciło jego czas. Elastyczność, wynikająca z tego modelu, zachęciła kandydatów do udziału w większej liczbie procesów jednocześnie. Rezultatem jest coraz częstsze odrzucanie ofert przez potencjalnych pracowników – udział w kilku rekrutacjach zwiększa możliwość otrzymania wielu propozycji pracy, a kandydaci wybierają spośród nich tę najbardziej dla siebie atrakcyjną.

Marcin Pawelec
Perm Delivery Team Leader

	Min.	Opt.	Max.
Junior AP/AR Accountant	4 500	5 000	6 000
AP/AR Accountant	6 000	6 500	7 500
Senior AP/AR Accountant	7 500	8 500	10 000
AP/AR Team Leader	10 000	12 000	14 000
AP/AR Team Manager	14 000	19 000	25 000
Junior GL Accountant	4 500	5 300	6 000
GL Accountant	6 000	7 000	8 000
Senior GL Accountant	8 000	9 500	11 500
GL Team Leader	11 500	13 500	16 000
GL Team Manager	16 000	20 000	25 000
Junior Customer Service Specialist	4 500	5 200	6 000
Customer Service Specialist	6 000	6 500	7 500
Senior Customer Service Specialist	7 500	8 000	9 000
Customer Service Team Leader	9 000	11 000	14 000
Customer Service Manager	14 000	17 000	20 000

Dodatki za znajomość języków obcych – kwota brutto doliczana do miesięcznego wynagrodzenia, przy założeniu komunikatywnej znajomości języka angielskiego:

Języki:	Min.	Opt.	Max.
Niemiecki, francuski	800	1 000	1 800
Włoski, hiszpański	600	800	1 200
Czeski, słowacki, węgierski	800	900	1 500
Holenderski, języki skandynawskie	900	1 200	2 000

Wynagrodzenia

HR i administracja

Wybuch pandemii COVID-19 był ogromnym wyzwaniem dla przedsiębiorców, którzy musieli szybko dostosować się do dynamicznych zmian, jakie następowały na rynku. Obecnie jednak zarówno pracodawcy, jak i pracownicy przyzwyczaili się już do funkcjonowania w nowej, mocno zdigitalizowanej rzeczywistości biznesowej. W 2021 roku sytuację na rynku pracy w branży HR można było określić jako stabilną, z umiarkowanymi trendami wzrostowymi – specjaliści z tego obszaru intensywnie rekrutowali nową kadrę, a zapotrzebowanie na ich pracę było duże. Zespoły HR koncentrowały się też na jak najbardziej efektywnym przeniesieniu procesów rekrutacyjnych do sieci, tak aby umożliwić organizacjom oraz kandydatom szybkie nawiązywanie współpracy. Niezbędna okazała się analiza, które z posiadanych przez firmy narzędzi sprostają wyzwaniom rekrutacji zdalnej, a które wymagać będą aktualizacji lub wręcz wymiany, by nadążyć za technologiczną transformacją i kształtowaniem polityki personalnej na nowych zasadach.

Rok 2021 był również czasem, w którym jeszcze większego znaczenia nabrały role liderów i menedżerów HR. Firmy, które chciały pozyskać specjalistów na te stanowiska, oczekiwały od kandydatów obszernej wiedzy biznesowej, odpowiedzialności oraz kreatywności w budowaniu nowych strategii przyciągania i zatrzymywania talentów. Pożądane były również umiejętności z zakresu planowania działań rekrutacyjnych oraz zarządzania rozwojem personelu. Pracodawcy poszukujący liderów HR bardzo dużą uwagę zwracali na kompetencje miękkie kandydatów, takie jak inteligencja emocjonalna, umiejętność radzenia sobie ze stresem, organizacja czasu pracy, elastyczność, analityczne i logiczne myślenie. W cenie były kompetencje interpersonalne – między innymi praca zespołowa, zdolność perswazji czy też umiejętność motywowania innych osób.

Wraz z początkiem 2021 roku zwiększyło się zapotrzebowanie na HR business partnerów, rekruterów oraz specjalistów zajmujących się employer brandingiem. Wzrost znaczenia tego ostatniego stanowiska bardzo silnie związany jest z rekordowym deficytem wykwalifikowanej kadry na rynku pracy. Aby przyciągnąć najlepszych pracowników, firmy musiały zintensyfikować swoje działania employer brandingowe. W sieci pojawiały się liczne kampanie, prezentujące zawodową ścieżkę personelu poszczególnych organizacji. Historie przedstawiające rozwój i sukcesy zatrudnionych osób miały na celu zwiększenie wiarygodności pracodawców oraz ukazanie sprzyjającej pracownikom atmosfery, panującej w firmie.

W sektorze HR w 2021 roku obserwowaliśmy również ewolucję systemu benefitów. W ofertach pojawiały się dodatki finansowe, przeznaczone na wyposażenie domowego biura w dobie pracy hybrydowej i zdalnej. Świadczeniem zyskującym na znaczeniu był też elastyczny czas pracy. Pracodawcy zapewniali pracownikom także liczne benefity z obszaru well-beingu. Ich celem było zadbanie o zdrowie i dobre samopoczucie kadry. Firmy rozszerzały pakiety opieki medycznej, czasami nawet gwarantowały dodatkowe wsparcie medyczne w postaci lekarza obecnego w organizacji co najmniej raz w tygodniu. Część pracodawców proponowała pracownikom wsparcie psychologa oraz sesje terapeutyczne. Pojawiły się również zdalne zajęcia fitness, konsultacje z dietetykami, fizjoterapeutami, a nawet możliwość skorzystania ze wsparcia prawnego. Warto zaznaczyć, że nowe trendy w obszarze proponowanych przez przedsiębiorców benefitów pozapłacowych wpływają na wzrost zapotrzebowania na specjalistów, zapewniających wybrane usługi.

W związku z wyzwaniami rekrutacyjnymi i niedoborami talentów na rynku zwiększył się popyt na ekspertów z dziedziny rekrutacji i sourcingu. Szczególnie pożądane stały się osoby efektywnie docierające do kandydatów przy użyciu zróżnicowanych kanałów, a szybka i skuteczna rekrutacja stała się jednym z celów firm.

	Min.	Opt.	Max.
HR Dyrektor	20 000	25 000	35 000
HR Manager	15 000	18 000	22 000
Senior HR Business Partner	12 000	14 000	19 000
HR Business Partner	9 000	11 000	18 000
HR Specialist	7 000	9 000	10 000
Junior HR Specialist	4 700	5 000	6 000
Senior Recruitment Specialist	8 000	9 000	13 000
Recruitment Specialist	6 000	7 000	11 000
Dyrektor Administracyjny	10 000	14 000	16 000
Kierownik Biura (Office Manager)	8 000	10 000	12 000
Asystent Zarządu (Executive Assistant)	7 000	8 000	13 000
Specjalista ds. Administracyjnych	5 000	5 500	9 000
Asystent Biura	4 000	4 500	7 000
Recepcjonista	3 500	4 000	5 500
Kierownik Działu Kadr i Płac	12 000	13 000	17 000
Specjalista ds. Kadr i Płac	7 500	9 000	12 000
Specjalista ds. Płac	7 000	8 000	10 000

Anna Dobysz
Team Leader Permanent Placement

Wynagrodzenia

Real estate / Construction

Rok 2021 był czasem wielu ciekawych i nietuzinkowych rozwiązań w obszarze pozyskiwania talentów z branży nieruchomości. Niespodziewane nadejście pandemii w 2020 roku zahamowało wiele tematów inwestycyjnych, jednak w 2021 roku ruszyły one ze zdwojoną siłą, przyczyniając się do intensywnego wzrostu zapotrzebowania na specjalistów. Ze względu na duży popyt na aktywa logistyczne oraz wejście na rynek znanych dostawców usługi związanej z najmem instytucjonalnym, firmy poszukiwały pracowników, posiadających doświadczenie zawodowe w obu dziedzinach. Nie brakowało więc ofert dla ekspertów zajmujących się zarządzaniem i komercjalizacją aktywów logistycznych, czyli tak zwanych property i leasing managerów. Polski rynek wciąż nie wytworzył wystarczającej liczby kandydatów, posiadających wiedzę i kompetencje z tych obszarów.

Ze względu na wysoki niedobór talentów, wiele podmiotów reprezentujących sektor nieruchomości otworzyło się na zatrudnianie kadry z mniejszym doświadczeniem. Juniorzy, stawiający dopiero swoje pierwsze kroki w branży, mogli liczyć na oferty obejmujące liczne szkolenia, w ramach których firmy dzieliły się swoim know-how.

W czołówce najbardziej poszukiwanych specjalistów byli też kierownicy projektów, mający doświadczenie w całościowym prowadzeniu inwestycji – zaczynając od pre-developmentu, a kończąc na przekazaniu obiektu najemcy lub inwestorowi. Widocznym i cieszącym się coraz większą popularnością trendem było przechodzenie kierowników kontraktu od strony generalnego wykonawcy na stronę dewelopera. Na rynku obserwowaliśmy również duży popyt na pracowników mających doświadczenie w pozyskiwaniu gruntów. Firmy zatrudniały osoby na różnym poziomie zaawansowania.

W dobie galopującej inflacji oraz niedoboru talentów z pożądanym doświadczeniem najwyższe wynagrodzenia proponowali pracownikom inwestorzy, którzy chcieli zaakcentować swoje wejście na rynek polski. Pojawiający się nowy kapitał wzmagał rywalizację o personel i bardzo często krzyżował plany również tym, którzy posiadali już w swoich szeregach wysoko wykwalifikowanych specjalistów – to właśnie oni, w obliczu utraty kompetentnych pracowników, decydowali się na składanie kadrze atrakcyjnych finansowo kontrofert. Warto również zaznaczyć, że w związku z odczuwanym rynkiem pracownika, trendy płacowe uległy dość powszechnej modyfikacji – wiele organizacji było gotowych zapłacić więcej kandydatom posiadającym określone spektrum umiejętności.

Wynagrodzenia

Real estate / Construction

Rok 2021 pokazał, że polski rynek nie wykształcił wystarczającej liczby specjalistów, mających doświadczenie w tematach logistycznych oraz PRS, czyli Private Rented Sector. Dlatego też pracodawcy bardzo często wspierali się kandydatami dysponującymi praktyką z obszaru hotelarstwa – na różnym poziomie zaawansowania. Ze względu na niedobory kadrowe, rynek stał się nieco bardziej otwarty na kandydatów spoza branży.

Niesłabnące zainteresowanie inwestorów halami magazynowymi, najmem instytucjonalnym oraz budową i rozwojem centrów danych wskazują, że rok 2022 również będzie czasem dynamicznym, niosącym wiele wyzwań związanych z pozyskiwaniem pożądanych talentów na rynku nieruchomości. Zapotrzebowanie na kandydatów z project managementu, property, leasingu i akwizycji gruntów prawdopodobnie utrzyma się na wysokim poziomie, podobnie jak popyt na pracowników z dużym doświadczeniem inwestycyjnym. W sektorze budowlanym poszukiwani będą z kolei wysoko wyspecjalizowani kierownicy kontraktów z dobrą znajomością języków obcych.

Grzegorz Kózka
Recruitment Business Partner

BUDOWNICTWO	Min.	Opt.	Max.
Architekt	8 000	10 000	12 000
Kosztorysant	7 000	8 000	10 000
Projektant instalacji (sanitarnych/elektrycznych)	6 000	8 500	9 000
Młodszy kierownik projektu	8 000	10 000	14 000
Inżynier Budowy	7 500	8 000	11 000
Kierownik projektu	18 000	20 000	26 000
Kierownik Robót (sanitarnych/elektrycznych)	12 000	14 000	18 000
Kierownik Budowy	10 000	14 000	16 000
Dyrektor kontraktu	22 000	28 000	35 000
Kierownik działu ofertowania	12 000	13 000	16 000
Kierownik działu przygotowania produkcji	11 000	14 000	16 000
Projektant konstrukcji	7 000	8 500	12 000

NIERUCHOMOŚCI	Min.	Opt.	Max.
Junior Leasing Manager/Tenat Coordinator	8 000	10 000	12 000
Leasing Manager (logistic/office/retail)	15 000	18 000	22 000
Leasing Director (logistic/office/retail)	22 000	25 000	30 000
Land Acqusition Specialist	11 000	14 000	16 000
Land Acqusition Manager	18 000	24 000	28 000
Development Director	25 000	28 000	34 000
Junior Property Manager (logistic/office/retail)	9 000	11 000	14 000
Property Manager (logistic/office/retail)	14 000	16 000	22 000
Asset Manager	23 000	25 000	33 000
Junior Project Manager (logistic/office/retail/residential)	8 000	10 000	14 000
Project Manager (logistic/office/retail/residential)	18 000	25 000	30 000
Project Director (logistic/office/retail/residential)	28 000	30 000	35 000
Fit out Manager	12 000	16 000	18 000
Construction Manager	16 000	18 000	22 000
Facility Coordinator	5 000	6 000	8 000
Facility Manager	8 000	10 000	12 000
Technical Director	18 000	22 000	25 000
Business Controller	14 000	16 000	18 000
Investment Analyst	14 000	15 000	18 000
Head of Controlling	24 000	26 000	28 000
Investment Manager	18 000	20 000	25 000
Designer	11 000	12 000	14 000
Senior Designer	13 000	14 000	16 000
Shopping Centre Director	20 000	25 000	30 000
Deputy of Shopping Center	14 000	16 000	18 000
Marketing Manager	8 000	12 000	14 000
Sales Manager (residential)	10 000	13 000	15 000
Sales Director (residential)	18 000	20 000	25 000

Wynagrodzenia

Life Science / Farmacja

Rok 2021 ugruntował wśród firm przekonanie, że sytuacja rynkowa związana z COVID-19 nie jest tymczasowa i wymaga wprowadzenia trwałych zmian, które pozwolą na sprawne funkcjonowanie biznesu. W dotychczasowych rekrutacjach na stanowiska handlowe liczyły się mobilność oraz wysoko rozwinięte kompetencje interpersonalne, prezentowane podczas spotkań bezpośrednich. Wiele placówek wprowadziło jednak restrykcje związane z obecnością osób trzecich, dlatego też pojawiły się nowe potrzeby w obszarze kompetencji kandydatów. Dotyczyło to zarówno organizacji publicznych – między innymi szpitali, przychodni czy laboratoriów, jak i przedsiębiorstw prywatnych – na przykład firm produkcyjnych, dystrybucyjnych i badawczych. Podczas procesu rekrutacyjnego i rozmów z potencjalnymi pracownikami zwracano uwagę na organizację czasu pracy w trybie hybrydowym, umiejętność budowania relacji poprzez spotkania online oraz tworzenie wizerunku kompetentnego doradcy w zdalnych kanałach kontaktu.

Jednocześnie, w związku z popularyzacją pracy na odległość, wiele firm przekonało się do stałego zatrudniania kadry w takim modelu – szczególnie w obszarze regulatory, medical safety czy zapewnienia jakości. Umożliwiło to kandydatom z odległych lokalizacji zmianę pracodawcy bez konieczności relokacji, dzięki czemu wzrosła liczba aplikacji na te stanowiska.

Warto zaznaczyć, że w 2021 roku działy sprzedaży w firmach farmaceutycznych przeszły liczne transformacje. Często zamykano wręcz całe struktury. Na rynku pojawiło się zdecydowanie więcej przedstawicieli farmaceutycznych, natomiast liczba ofert pracy zmalała. Dlatego też część osób rozpoczęła proces przebranżowienia i poszukuje wakatów w innych obszarach, związanych na przykład z rynkiem sprzętu medycznego lub usług telemedycznych.

Różnice w wysokości wynagrodzeń są wyraźnie widoczne i zależą w dużej mierze od charakteru działalności firmy. Producenci sprzętu medycznego oferują zdecydowanie wyższe stawki niż dystrybutorzy. Jednocześnie organizacje posiadające siedziby we wschodniej Polsce mają zazwyczaj niższe widełki płacowe niż przedsiębiorstwa z dużych miast, ulokowanych w centrum kraju. Firmy oferujące stawki w dolnych granicach widełek znacznie dłużej prowadzą projekty rekrutacyjne i w toku poszukiwań niejednokrotnie zmuszone są obniżyć wymagania dotyczące doświadczenia zawodowego kandydatów.

Jednymi z najtrudniejszych do pozyskania specjalistów są obecnie pracownicy laboratoriów specjalistycznych – na przykład z obszaru laboratoryjnej diagnostyki medycznej. W związku z planowanymi zmianami w regulacjach osoby zarządzające takimi placówkami muszą posiadać certyfikaty z danej dziedziny. Bardzo zwiększyło się więc także zapotrzebowanie na kierowników ze specjalizacją.

W jaki sposób pracodawcy z branży life science mogą przyciągnąć wykwalifikowanych ekspertów? Oprócz wynagrodzenia liczą się również świadczenia pozapłacowe. Kandydaci coraz częściej zgłaszają, że atrakcyjnym dla nich benefitem jest profesjonalne wyposażenie stanowiska pracy w domu. Oczekują na przykład dużych monitorów lub wręcz kilku ekranów. Dotyczy to przede wszystkim pracowników z obszaru sprzedaży oraz związanych ze zgłębianiem literatury fachowej w dziedzinach regulatory czy też medical science liaison.

	Min.	Opt.	Max.
Regulatory Affairs Specialist	7 500	8 500	9 500
Regulatory Affairs Manager	13 000	16 000	19 000
Medical Safety Specialist	7 500	9 000	12 000
Medical Safety Manager	12 000	14 000	17 000
Public Affairs Specialist	9 000	11 000	13 000
Public Affairs Manager	13 000	17 000	20 000
Pharmacovigilance Specialist	7 500	8 500	10 000
Pharmacovigilance Manager	13 000	15 000	18 000
Pharmacist	6 000	7 000	8 000
Pharmacy Manager	7 500	9 000	10 000
Pharmacy Network Manager	8 000	10 000	15 000
Laboratory Manager	9 000	12 000	16 000
Laboratory Specialist	5 000	6 500	7 500
Medical Science Liaison	11 000	13 000	17 000
Medical Representative	7 000	8 500	12 000
Pharmaceutical Representative	6 500	7 500	8 500
Clinical Project Manager	10 000	15 000	18 000
Formulator/ R&D Specialist	6 500	8 000	11 000

Z uwagi na niestabilną sytuację rynkową, wynikającą z globalnego zagrożenia zdrowotnego oraz zmian w regulacjach prawnych i podatkowych, obserwujemy większą niż w latach poprzednich tendencję do odrzucania ofert pracy i przyjmowania kontrofert od dotychczasowych pracodawców. Kandydaci obawiają się zmian – jeżeli nowa firma nie sprosta ich oczekiwaniom lub nie utrzyma się na rynku, będzie im trudno o nowe zatrudnienie. Dotyczy to zwłaszcza lokalizacji, które nie są silnie reprezentowane przez branżę life science – jak na przykład województwo kujawsko-pomorskie lub łódzkie.

Katarzyna Gołek
Team Leader Engineering & Life Science

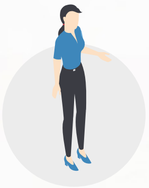
Jak Manpower Permanent Placement może pomóc Twojej organizacji w pozyskaniu nowych talentów?

Rozwiązania i procesy rekrutacji stałej dopasowujemy idealnie do uwarunkowań danej branży, potrzeb firmy oraz profilu kandydata. Rekrutacje w poszczególnych sektorach rynku prowadzone są przez wyspecjalizowanych konsultantów, dedykowanych do danego obszaru.

Posiadamy profesjonalne narzędzia umożliwiające analizę trendów branżowych na zmieniającym się dynamicznie rynku pracy, a także sprawne reagowanie na wszelkie zmiany i wyzwania.

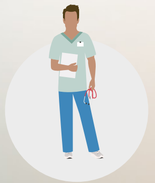
Rocznie z sukcesem realizujemy 2200 rekrutacji stałych, spotykamy ponad 7000 kandydatów, współpracujemy z 250 klientami z całej Polski.

Sales & Marketing / E-commerce



HR & Legal

Business Services



Life Science

Finance & Administration

Supply Chain

Engineering / Technical

Real Estate