

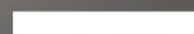
devire.

finding people
who click

Devire Market Insights

Przegląd Wynagrodzeń

Polska 2022



Spis treści:

3

5

9

12

15

17

23

27

29

34

38

41

43

46

49

53

57

Wstęp

Szanowni Państwo,

W najnowszym raporcie Devire Market Insights „Przegląd wynagrodzeń. Polska 2022” znajdziecie zestawienie poziomów wynagrodzeń w 15 obszarach rynkowych, a także komentarze eksperckie oraz prognozy trendów rynkowych na 2022 rok. Prezentowane wynagrodzenia są wypadkową trzech rodzajów danych: aktualnych wynagrodzeń pracowników, oczekiwań finansowych kandydatów oraz stawek oferowanych kandydatom w prowadzonych przez Devire projektach rekrutacyjnych i outsourcingowych w 2021 roku (blisko 2200 zrealizowanych procesów rekrutacyjnych). W raporcie podajemy minimalne, maksymalne i najczęściej oferowane pensje dla specjalistów i managerów w ujęciu miesięcznym brutto, uśrednione dla całej Polski. Liczę, że nasza publikacja stanie się inspiracją do tego, jak skutecznie konkurować o profesjonalistów i jak stać się pożądanym pracodawcą. Pracownikom natomiast pozwoli ocenić swoją wartość na rynku pracy i porównać swoje wynagrodzenie ze stawkami oferowanymi na rynku.

Wzrost płac

W 2021 roku wynagrodzenia w Polsce wzrosły średnio o nieco ponad 8 proc., a nasze prognozy dotyczące roku 2022 zakładają utrzymanie tego trendu. Prognozujemy, że średnia płaca już w 2022 roku osiągnie blisko 6000 zł. Czynniki ekonomiczne takie jak rosnąca inflacja oraz zmiany, które przyniesie „Polski ład” postawią zarówno przed przedsiębiorcami, jak i pracownikami kolejne wy-

zwania. Najpoważniejszym z nich będzie ogromna presja na wzrost wynagrodzeń oraz rosnąca rotacja. Coraz więcej firm deklaruje jednak podwyższenie stawek oraz zwiększenie zatrudnienia. Pomimo zmian, które zaszły na rynku na przestrzeni ostatnich dwóch lat, spora część przedsiębiorców dostosowała swój biznes do nowej rzeczywistości, i otworzyła się na nowe oczekiwania kandydatów mając świadomość że przyjdzie im konkurować na coraz bardziej gorącym rynku kandydata.

Wąska pula talentów

Z naszych obserwacji wynika że branże, które były zamrożone podczas pandemii, dziś zgłaszają duże zapotrzebowanie na kandydatów do pracy. A funkcjonowanie w rzeczywistości jeszcze bardziej zorientowanej na pracownika stanie się jednym z największych wzywań 2022 roku. Od lat jesteśmy świadomi luki talentów w IT. Jednak w tym roku pracowników brakuje w zdecydowanej większości branż. Tam, gdzie jest to możliwe, wkroczy technologia, a procesy i część zawodów zostaną zautomatyzowane. W pozostałych obszarach na znaczeniu zyska wprowadzenie mechanizmów wspierających nabywanie kompetencji oraz podnoszenie kwalifikacji pracowników (reskilling czy upskilling). W ostatnich kwartałach szczególnie widać ogromne zapotrzebowanie na pracowników z branży budowlanej, produkcyjnej, logistycznej, farmaceutycznej, a także e-commerce, digital marketingu i sił sprzedaży z doświadczeniem online.

Miejsce pracy marzeń

W wielu naszych analizach dotyczących polskiego rynku pracy (np. w raporcie „[Rynek Zmiany Pracy 2021](#)”) podkreślaliśmy rosnące oczekiwania kandydatów dotyczące możliwości rozwoju i podwyższania swoich kwalifikacji oraz stylu zarządzania i komunikacji. Jednak ostatnie dwa lata znacząco wzmocniły wśród kandydatów także potrzebę elastyczności. I to właśnie ten element coraz częściej staje się kartą przetargową w negocjacjach pomiędzy pracodawcami i najbardziej rozchwytywanymi ekspertami. Warto zauważyć, że brak zaadresowania tego aspektu przez przedsiębiorców może przyczynić się do wzrostu rotacji pracowników, spowodowa-

wanej rozbieżnością oczekiwań obu stron. Pracodawcy częściej skłaniają się w stronę powrotów do biur, podczas gdy dla większości pracowników to rozwiązanie nie jest już akceptowalne. Mam nadzieję, że raport okaże się dla Państwa cennym narzędziem do oceny kondycji poszczególnych rynków, ale i wiarygodnym źródłem danych na temat wyzwań rekrutacyjnych oraz trendów w zatrudnieniu w 2022 roku.

Zapraszamy do lektury!

Michał Młynarczyk
Dyrektor Zarządzający
Devire





Digital, media & e-commerce

Ostatnie dwa lata w zdecydowany sposób wpłynęły na zmianę zwyczajów zakupowych na całym świecie. Nie tylko staliśmy się bardziej zaawansowani w korzystaniu z technologii cyfrowych, ale również, nasze otoczenie dostosowało się do funkcjonowania w nowej rzeczywistości. Od całkowitej transformacji zachowań konsumenckich po ewolucję rynku pracy, prawie całe społeczeństwo stało się digitally native, co wyraźnie zwiększyło popyt na najbardziej doświadczonych kandydatów z obszaru digital, media & e-commerce.

Popyt na ekspertów i wzrost wynagrodzeń nie zwalniają

W 2021 roku obserwowaliśmy dynamiczny wzrost zatrudnienia w segmencie digital i e-commerce. Trend ten jest ściśle związany z reagowaniem organizacji na obecne potrzeby biznesowe oraz podążanie za ciągle zmieniającymi się trendami zakupowymi.

W 2021 roku zauważalna była koncentracja na docieraniu do najlepszych ekspertów z rynku, którzy będą rozwijać środowiska analityczne w firmach. Dotyczy to zarówno biznesu agencyjnego jak i firm z branży FMCG, produkcyjnej, usługowej, B2B. Naj-

częściej poszukiwanymi profilami były te, które łączą w sobie znajomość rozmaitych narzędzi do wizualizacji i analizy danych, analityki internetowej, często także znajomość języków programowania.

W nadchodzących miesiącach firmy nadal będą zatrudniać kandydatów z agencji i domów mediowych w wewnętrznych strukturach. Rosnące zapotrzebowanie firm na specjalistyczny know-how oraz niedobór kandydatów na rynku pracy sprawiają, że pracodawcy prześcigają się w pomysłach na pozyskanie pracowników. W kolejnych okresach przewidujemy, że zapotrzebowanie na profesjonalistów specjalizujących się w obszarach automatyzacji marketingu, e-mail marketingu utrzyma się. Trend ten szczególnie dotyczyć będzie ekspertów posiadających techniczne umiejętności obsługi i konfiguracji narzędzi marketing automation.

W kontekście warunków zatrudnienia, 2021 rok przyniósł widoczny wzrost wynagrodzeń. E-commerce Director/Manager, Marketing Automation Specialist, Performance Marketing Manager czy Creative Director mogli liczyć na 10-procentowe podwyżki. Często zdobycie odpowiednich kwalifikacji zwiększa szansę na wyższe wynagrodzenie. Z pewnością w tym obszarze inwestycja w programy

certyfikacyjne takie jak DIMAQ przekłada się na wysokość zarobków. Wskutek wyjątkowo wysokiego poziomu inflacji oraz

nieśląbnącego popytu spodziewamy się utrzymania szybkiego wzrostu wynagrodzeń w tym segmencie.

Eksperti Devire w obszarze digital, media i e-commerce



Patrycja Jankowska
Associate Practice Leader
Warszawa



Dorota Hechner
Business Manager
Warszawa



Monika Szymańska
Consultant
Warszawa

RYNEK PRACY 2021/2022 OCZAMI KANDYDATÓW Z BRANŻY



specjalistów zmieniło pracę w 2021 roku.

Wynagrodzenia Digital & e-commerce

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Digital Specialist	9 000	13 000	11 000
Digital Manager	13 000	18 000	15 000
Digital Activation Manager	11 500	18 000	15 000
Digital Director	20 000	35 000	25 000
E-commerce Specialist	10 000	14 000	12 000
E-commerce Manager	13 000	20 000	15 000
E-commerce Product Manager	13 000	26 500	18 000
E-commerce Director	22 000	45 000	30 000
Digital & E-commerce Manager	15 000	22 000	17 000
Digital & E-commerce Director	25 000	40 000	12 000
CRM Specialist	10 000	14 000	7 500
Marketing Automation Specialist	7 000	9 000	8 500
CRM Analyst	11 000	16 000	14 000
CRM Manager	13 000	22 000	18 000
Performance Marketing Specialist	7 000	11 000	8 500
Performance Marketing Manager	12 000	18 500	14 000
Content Specialist	5 500	9 000	7 500
Content Manager	8 500	16 000	12 000
Social Media Manager	9 000	16 000	12 000
Digital Customer Experience Manager	12 000	14 500	13 500
E-commerce Key Account Manager	10 500	16 000	13 000
Web Analyst	9 000	14 000	12 500
Digital Solutions Specialist	7 000	9 000	8 000
Digital Solutions Manager	9 000	17 500	12 000

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt

Wynagrodzenia Media & advertising

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Strategy Planner	6 500	9 000	8 000
Strategy Manager	10 000	15 000	13 000
Communication Planner	7 500	11 000	9 000
Communication Manager	10 000	17 000	14 000
SEO Specialist	6 000	8 500	7 500
SEM Specialist	9 000	14 000	11 500
Paid Social Specialist	6 000	11 000	8 500
Programmatic Specialist	6 000	11 500	9 000
Performance Specialist	6 000	11 000	8 500
Affiliate Specialist	6 000	11 000	9 000
Conversion Rate Optimizer	7 000	11 000	8 000
Traffic Manager	7 000	12 500	9 000
Account Manager	6 000	12 000	8 000
Graphic Designer	5 500	11 000	8 000
Copywriter	6 000	9 000	8 000
Creative Director	11 000	14 000	12 500
Strategy Manager	9 000	14 000	11 000
Project Manager	10 500	26 000	21 000
UX Designer	9 000	15 000	11 000
Social Media Manager	7 000	10 500	8 000

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt



Retail & omnichannel

Zapotrzebowanie na specjalistów z branży retail nie maleje od dawna, a cyfryzacja procesów biznesowych, przyspieszona przez pandemię COVID-19 tylko wzmocniły ten trend. Sektory gospodarki związane z handlem detalicznym rozwijają się bardzo dynamicznie. W efekcie prognozy sugerujące, że globalny deficyt ekspertów będzie się pogłębiał, stają się wyzwaniem dla wielu pracodawców.

Niewspółmierne oczekiwania pracodawców

Główną zmianą w branży retail jest odejście od linearnej kariery zawodowej w konkret-

nej dziedzinie na rzecz realizowania wielu zróżnicowanych projektów. Trend, który obserwujemy już od kilku lat, dziś przyspiesza. Ma to związek z pogłębiającą się luką kadrową na rynku pracy oraz rosnącymi wymaganiami pracodawców. Przy aktualnych oczekiwaniach przedsiębiorców, już w przyszłym roku kandydaci mogą pracować w zawodach, które jeszcze nie istnieją lub zdobywać nowe umiejętności.

W roku 2021 w sektorze retail 60% naszych rekrutacji dotyczyło nowych technologii. Zakładamy, że ten trend utrzyma się w 2022 roku. Najwięcej procesów rekrutacyjnych związanych jest z obszarem budowania platform sprzedażowych i ich rozwojem, ale także z zarządzaniem sprzedażą wielokanałową. Podobnie jak w ubiegłym roku, naj-

Ekspertki Devire w obszarze handlu detalicznego



Patrycja Jankowska
Associate Practice Leader
Warszawa



Dorota Hechner
Business Manager
Warszawa

większe zapotrzebowanie jest na ekspertów od analityki danych i analizy biznesowej. W tym przypadku, technologia ma coraz większe znaczenie a znajomość narzędzi umożliwiających szybkie i efektywne przetwarzanie danych np. Microsoft Power BI, Google Analytics 360, Tableau, Google Data Studio czy Amazon EMR jest konieczna do podjęcia pracy. Nie słabnie również popyt na specjalistów od automatyzacji marketingu. Umiejętność posługiwania się zintegrowanymi platformami marketingowymi jak GetResponse, Marketo oraz Sales Expert Insights to już swego rodzaju standard w branży retail.

Zauważalny jest także całkiem nowy trend, który stanowi nie lada wyzwanie dla wewnętrznych działów HR czy dla zewnętrznych rekruterów. W 2021 roku, wielokrotnie mieliśmy do czynienia z rekrutacją na całkiem nowe stanowiska, które wcześniej nie istniały. W tym przypadku, przedsiębiorcy poszukują pracowników, którzy łączą kompetencje z różnych specjalizacji np. umiejętność programowania w języku Python lub SQL z znajomością podstawowych narzędziowych narzędzi analitycznych i webowych.

Niedobór ekspertów

Rosnące wymagania pracodawców nie ułatwiają znalezienia pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami. Najtrudniejsi do pozyskania są obecnie kandydaci z obszaru analityki danych, digital marketingu oraz IT. Na rynku brakuje również ekspertów z doświadczeniem w pracy z Amazon EMR, a także Amazon Web Services (AWS). Biorąc pod uwagę, że w wielu organizacjach pojawiło się zapotrzebowanie na nowe umiejętności, które pracownicy niekoniecznie zdążyli już nabyć, nowych stanowisk będzie przybywać. Rezultatem są już nie tylko odczuwalne braki wykwalifikowanych pracowników, ale też wielka rotacja na rynku pracy. W wyniku tego, wzrosły również oczekiwania samych ekspertów. Zarabiają oni średnio o 13 proc. więcej niż przed rokiem. Dodatkowo, firmy skłonne są zapłacić jeszcze więcej za specjalistów, którzy zdobyli doświadczenie z różnych dziedzin i obszarów IT, digital marketingu czy analityki danych.

RYNEK PRACY 2021/2022 O CZYMI KANDYDATÓW Z BRANŻY



Dla 48% ekspertów zmiana pracy była konsekwencją wybuchu pandemii COVID-19.

Wynagrodzenia Retail & e-commerce

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Doradca Klienta	3 500	4 000	3 500
Store Manager	5 000	8 000	6 000
Store Manager marki premium	6 000	12 000	8 000
Dyrektor Sklepu Wielkopowierzchniowego	10 000	16 000	13 000
Regionalny Manager Sklepów	12 000	18 000	15 000
Dyrektor Sieci Retail (Head of Retail)	20 000	30 000	25 000
Dyrektor Sprzedaży	25 000	35 000	35 000
Dyrektor Marketingu	23 000	35 000	35 000
Kierownik Marketingu	15 000	22 000	18 000
Kierownik Marki	12 000	18 000	15 000
Specjalista ds. Marketingu	7 000	9 000	8 000
Omnichannel Manager	15 000	30 000	20 000
Dyrektor działu zakupów	35 000	45 000	40 000
Dyrektor Grupy Produktowej	18 000	35 000	25 000
Category Manager	13 000	18 000	15 000
Kupiec	8 000	12 000	10 000
Digital Specialist	9 000	13 000	11 000
Digital Manager	13 000	18 000	15 000
E-commerce Specialist	10 000	14 000	12 000
E-commerce Manager	13 000	20 000	15 000
E-commerce Director	22 000	45 000	30 000
CRM Specialist	10 000	14 000	12 000
CRM Analyst	11 000	16 000	14 000
CRM Manager	13 000	22 000	18 000

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt



Sprzedaż i marketing: dobra konsumenckie

Pandemia oraz coraz większy udział pokolenia Y i Z w rynku dóbr konsumenckich w dużej mierze wpłynęły na tę branżę. Marki funkcjonujące w tym obszarze zmieniają model sprzedaży, aby dostosować się do oczekiwań młodszych konsumentów oraz umożliwić klientom zakupy dostosowane do ich potrzeb. Strategie te oparte najczęściej na rozwiązaniach technologicznych stawiają przed firmami wiele wyzwań.

Kogo szuka branża?

W 2021 roku w wielu firmach zwiększa się zapotrzebowanie na Key Account Managerów, a jest to spowodowane rozwijającą się kategorią produktów convenience. Nie mniejszą popularnością cieszą się Dyrektorzy Regionalni czy Channel Account Managerowie.

Nieustannie na rynku poszukuje się też ekspertów ds. Trade Marketingu z doświadczeniem w opracowywaniu planów i realizacji działań na rzecz bezpośredniego wsparcia działu sprzedaży w firmie.

Pod wpływem pandemii COVID-19 na znaczeniu zyskały kompetencje miękkie, jednak znalezienie kandydatów z tej branży z pożądanymi umiejętnościami stanowi wyzwanie. Pozyskanie pracowników wykazujących się otwartością na zmiany, samodzielnością i zdeterminowaniem oraz doświadczeniem w korzystaniu z zaawansowanych technologii przy procesach sprzedażowych sprawia trudności wielu działom HR. Największe problemy w tym zakresie zauważają duże przedsiębiorstwa. Tym samym doświadczeni eksperci i managerowie mogą liczyć na około 10-procentowe wzrosty wynagrodzeń.

Ekspertki Devire w obszarze dóbr konsumenckich



Kinga Ignierowicz
Senior Team Leader
Warszawa



Izabela Bartoszewicz
Senior Consultant
Katowice

Q-commerce kształtuje dzisiejszy biznes

Choć zachowania konsumentów już wcześniej wskazywały, że to wygoda będzie determinowała ich potrzeby, pandemia oraz rosnąca popularność zakupów przez Internet przyspieszyły rozwój Q-commerce. Pomimo, że w Polsce cały czas największym zainteresowaniem cieszy się tzn. model Next Day Delivery, to Q-commerce zyskuje coraz więcej zwolenników. Obecnie globalne sieci sklepów chętnie współ-

pracują z firmami, które oferują tego typu usługi. A polscy przedsiębiorcy z branży retail rozwijają swoje portfolio, aby stworzyć ekosystem rozwiązań w obszarze convenience. Ten trend pozytywnie wpłynął na wzrost zainteresowania specjalistami z międzynarodowym doświadczeniem w zakresie nowych technologii, e-commerce oraz tworzenia produktów cyfrowych.



Wynagrodzenia Sprzedaż i marketing: dobra konsumenckie

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Marketing			
Marketing Director	23 000	35 000	25 000
Marketing Manager	15 000	22 000	18 000
Senior Brand Manager	14 500	20 000	18 000
Brand Manager	12 000	17 000	15 000
Product Manager	9 000	13 000	10 000
Junior Brand Manager	7 500	10 000	9 000
Marketing Specialist	6 000	7 000	6 500
Asystent Brand Manager	4 000	6 500	5 000
Trade Marketing			
Trade Marketing Manager	8 500	14 000	10 000
Junior Trade Marketing Manager	7 500	11 000	9 000
Trade Marketing Specialist	6 500	8 000	7 000
Category Management & Consumer Insights			
Category Manager	12 000	18 000	15 000
Junior Category Manager	7 500	9 500	8 000
Consumer Insight Manager	9 500	16 000	11 000
Sprzedaż			
Sales Director	25 000	35 500	30 000
Channel Manager / Group KAM	17 000	27 500	23 000
National Key Account Manager	14 000	19 500	17 000
Senior Key Account Manager	13 000	18 000	16 000
Key Account Manager	12 000	16 000	14 000
Junior Key Account Manager	7 000	11 000	10 000
Local KAM	8 500	10 000	9 000
Regional Sales Manager	9 500	13 500	12 000
Area Sales Manager	7 000	9 500	8 500
Export Manager	7 500	16 000	11 000
Sales Representative	5 000	7 000	5 500
Specjalista w dziale sprzedaży	5 000	6 000	5 500

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt



Sprzedaż i marketing: IT i telekomunikacja

Branża IT wykazała się największą odpornością na negatywne skutki pandemii koronawirusa. Nie tylko doświadczyliśmy wzrostu płac ekspertów, ale też zwiększenia popytu na poszczególne kompetencje związane ze sprzedażą i marketingiem rozwiązań IT. Wiele projektów marketingowych realizowanych w tym segmencie odbywa się online stąd obserwujemy wzmożone zainteresowanie ekspertami z doświadczeniem w digital marketingu B2B. W tym przypadku pracodawcy wymagają od kandydata doświadczenia we wspieraniu procesu generowania leadów sprzedażowych oraz tworzeniu contentu branżowego. Dodatkowo stanowiska takie jak Key Account Manager czy Channel Sales Director cieszą się ogromną popularnością.

Handlowcy w branży IT pilnie poszukiwani

2021 był rokiem, w którym większość interakcji z klientem odbywała się online. Rynek usług informatycznych i teleinformatycznych wymaga od kandydatów tego obszaru znajomości wielu trendów oraz doświadczenia we współpracy z konkretną grupą klientów. Pracodawcy cenią sobie zarówno kompetencje miękkie jak i twarde. Oprócz umiejętności budowania relacji biznesowych oraz nastawienia na realizację celów, oczekuje się od kandydata wiedzy branżowej, często podstawowej znajomości programowania oraz biegłej znajomości języków obcych.

Eksperci Devire w obszarze sprzedaży IT



Kuba Moczyróg
Senior Consultant
Katowice



Dorota Hechner
Business Manager
Warszawa

Innowacyjne rozwiązania determinują sukces produktu

Firmy, które chcą wyróżnić się na rynku, powinny postawić na automatyzację sprzedaży i marketingu. To właśnie ten trend będzie odgrywać znacznie ważniejszą rolę niż do tej pory. Dla przedsiębiorców oznacza to duże zmiany w strukturach organizacji wiążące się

z nabyciem nowych kompetencji. Kandydaci specjalizujący się w zbieraniu i przetwarzaniu danych cyfrowych czy w marketing automation mogą liczyć na ciekawe propozycje od potencjalnych pracodawców z całego świata.

Wynagrodzenia Sprzedaż i marketing: IT i telekomunikacja

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Sales Director	22 000	40 000	28 000
Sales Channel Director	20 000	35 000	26 000
Key Account Manager	14 000	20 000	17 000
Business Development Manager	16 000	22 000	18 000
Pre Sales	8 000	16 000	12 000
Marketing Director	15 000	40 000	25 000
Marketing Manager	12 000	20 000	16 000
Digital Marketing Manager	12 000	22 000	18 000
Digital Marketing Specialist	10 000	16 000	12 000

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt

IT i telekomunikacja

Rok 2022 przyniesie branży IT i telekomunikacji kontynuację presji płacowej, szczególnie w obszarach Cloud Computingu, Big Data i zaawansowanej analityki danych, a także pogłębiającą się lukę kompetencyjną. Wynagrodzenia ekspertów rosną średnio o 15 proc, a w przypadku najbardziej popularnych technologii, pensje będą jeszcze wyższe.

Wzrost oczekiwań płacowych dodatkowo napędza globalnie rosnący popyt na ekspertów IT. W ciągu ostatniego roku 47% specjalistów ankietowanych przez Devire otrzymało ofertę pracy od firmy, która nie posiada biura czy przedstawicielstwa w Polsce ([raport Devire „Branża IT 2021/22”](#)). W następnym roku, polscy pracodawcy konkurują o Talenty IT nie tylko ze sobą nawzajem, ale także z firmami z Europy Zachodniej czy ze Stanów Zjednoczonych.

Trendy rekrutacyjne z ubiegłych lat nabierają rozpędu

Po dwóch latach pandemii można zaryzykować stwierdzenie, że praca zdalna pozostanie z nami już na zawsze. Przyspieszyła ona procesy widoczne od dawna, co przekłada się na wzrost zapotrzebowania na specjalistów od technologii chmurowych, rozwoju

aplikacji mobilnych czy analizy danych. Eksperti dostarczający technologię cloud również w projektach z zakresu sztucznej inteligencji i uczenia maszynowego mogą czuć się pewnie na rynku pracy. W 2021 roku wynagrodzenia tych specjalistów były wyższe o ok. 10 proc. wyższe, przewidujemy dalszy wzrost płac w tych obszarach.

Również zarobki inżynierów DevOps zwiększyły się o ok. 16 proc. Nie zmaleje też zapotrzebowanie na ekspertów ds. cyberbezpieczeństwa. Inżynierowie i specjaliści od cyber security mogą przebierać w ofertach pracy, a ich wynagrodzenia urosły w ostatnich latach o ok. 14 proc. Ta tendencja utrzyma się w najbliższym czasie.

Postępująca cyfryzacja determinuje większe zapotrzebowanie na Full-stack Developerów czy Front-end Developerów. Warto zaznaczyć, że wynagrodzenie specjalistów na tych stanowiska wzrosło najbardziej, w niektórych wypadkach blisko o 20 proc. Największe podwyżki oferowano tym, którzy w swojej pracy wykorzystują Java, .NET, Scala, Python, Spring, Node i C++.

Ujednolicenie stawek ekspertów na rynku IT

Z naszych obserwacji wynika, że zmalała różnica w wysokości zarobków pomiędzy naj-

większymi, a mniejszymi miastami w Polsce. W wyniku niedoboru doświadczonych kandydatów, już przed pandemią pracodawcy zatrudniali ekspertów, którzy pracowali w pełni zdalnie. Dziś praca zdalna w sektorze IT jest standardem, a ujednoczenie wynagrodzeń niezależnie od miejsca wykonywania pracy jest tego konsekwencją.

Retencja wyzwaniem pracodawców

W obliczu rosnącej konkurencji ze strony zagranicznych pracodawców oraz niemałej luki kompetencyjnej na rynku pracy

IT, wiele firm musi zaciekle walczyć o zatrzymanie w swoich strukturach doświadczonych ekspertów. Większość z nich otrzymuje nawet kilkanaście nowych propozycji zawodowych tygodniowo. Opracowanie skutecznej strategii retencji nie należy więc do prostych zadań. Z danych Devire wynika, że dla ponad połowy ekspertów IT (54%) jednym z najistotniejszych elementów budujących lojalność wobec pracodawcy jest udział w innowacyjnych projektach. I to właśnie praca na nowych technologiach może znacząco wesprzeć pracodawców w zatrzymaniu na swoim pokładzie doświadczonych ekspertów i specjalistów IT.

Eksperci Devire w obszarze IT i telekomunikacji:



Grzegorz Opala
Dyrektor IT & Business
Outsourcing
Warszawa



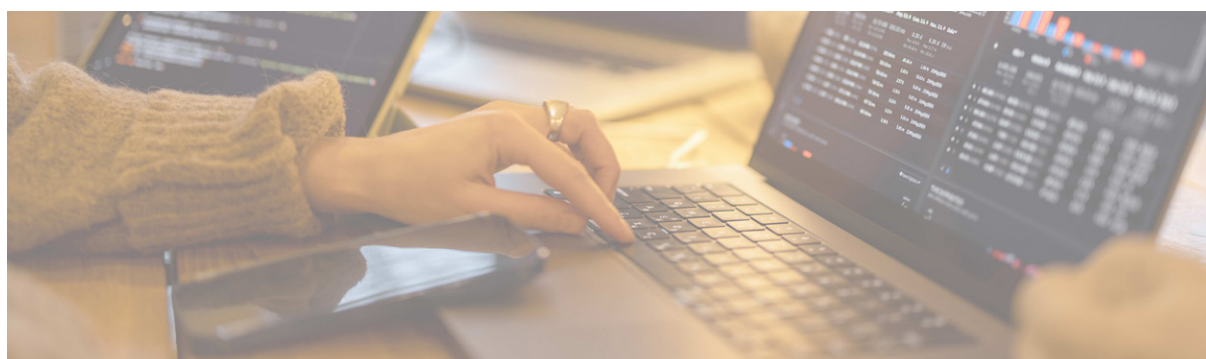
Konrad Hrabia
Executive Manager
Kraków



Agata Miller
Senior Executive Manager
Warszawa



Karolina Nowicka
Business
Delivery Manager
Warszawa



Wynagrodzenia

IT i telekomunikacja (umowa o współpracę B2B)

Stanowisko	Junior	Mid	Senior
Aplikacje biznesowe			
SAP Functional Consultant	9 500	21 000	30 500
SAP Support Specialist	7 500	14 000	18 000
SAP Analyst	9 000	16 000	19 000
SAP Security / Authorization / GRC	10 000	18 000	25 000
ABAP Developer	10 000	21 000	30 500
BI Engineer	10 000	17 000	24 000
Big Data Developer	12 000	20 000	26 500
Data Engineer	12 000	19 500	27 000
Data Scientist	11 500	17 500	25 500
Integration Engineer	12 000	18 000	24 000
Machine Learning Engineer	10 000	16 000	25 000
Development			
IT Development Manager	18 000	25 000	30 500
Project Manager	9 000	16 500	22 000
Scrum Master	9 000	17 500	24 000
Architekt IT	20 500	26 000	29 500
Analityk biznesowy / systemowy	10 000	16 500	20 500
Tester manualny	7 000	12 500	16 000
Tester automatyczny	11 500	17 500	24 000
Front-end Developer	10 500	17 000	24 500
Full-stack Developer	12 000	18 500	26 500
Java Developer	11 500	19 000	28 500
.Net / C# Developer	10 000	17 500	25 500
PHP Developer	8 000	14 000	19 500
Python Developer	10 000	16 500	22 000
C++ Developer (embedded)	9 000	15 500	20 500
Mobile Developer (Android and iOS)	9 500	18 500	23 000
UX / UI Specialist	9 000	15 500	19 000
DevOps Engineer	12 000	20 000	28 000
DevOps Architect / Manager	22 000	28 000	34 000

Stanowisko	Junior	Mid	Senior
Infrastruktura			
Infrastructure Manager	19 000	25 500	33 000
Incident / Problem Manager	17 000	20 500	25 500
IT Support Specialist	8 000	12 000	16 000
Windows Administrator	10 500	16 000	22 000
Linux / Unix Administrator	11 500	16 500	22 000
Site Reliability Specialist	12 000	19 000	24 500
Network Engineer	12 000	19 000	24 500
Cloud Engineer	13 000	18 500	25 000
Application Administrator	8 500	15 000	19 000
Security Manager	20 000	25 000	30 000
IT Security Specialist	14 000	20 000	25 000
Penetration Tester	12 500	17 500	23 500
Cyber Security Engineer	16 000	21 000	29 000

Wynagrodzenia IT i telekomunikacja (umowa o pracę)

Stanowisko	Junior	Mid	Senior
Aplikacje biznesowe			
SAP Functional Consultant	12 000	18 000	24 500
SAP Support Specialist	8 500	13 500	17 500
SAP Analyst	9 000	14 000	18 000
SAP Security / Authorization / GRC	12 000	17 000	23 500
ABAP Developer	12 000	16 000	21 000
BI Engineer	12 000	16 500	22 000
Big Data Developer	12 500	17 500	23 000
Data Engineer	12 500	17 500	23 000
Data Scientist	11 500	15 500	21 000
Integration Engineer	12 500	16 500	21 000
Machine Learning Engineer	12 500	16 500	23 500

Stanowisko	Junior	Mid	Senior
Development			
IT Development Manager	17 000	25 500	31 000
Project Manager	9 000	15 500	23 000
Scrum Master	10 000	17 000	22 500
Architekt IT	20 000	24 500	29 500
Analitik biznesowy / systemowy	10 000	15 500	20 000
Tester manualny	7 000	11 000	15 000
Tester automatyczny	12 500	18 000	23 000
Frontend Developer	11 000	17 000	23 500
Fullstack Developer	12 000	17 500	26 000
Java Developer	11 500	18 000	28 000
.Net / C# Developer	10 500	17 000	24 000
PHP Developer	14 000	17 000	22 000
Python Developer	10 500	16 500	21 000
C++ Developer (embedded)	10 500	15 500	20 000
Mobile Developer (Android and iOS)	11 000	18 000	23 000
UX / UI Specialist	10 500	15 500	20 000
DevOps Engineer	11 500	18 500	25 000
DevOps Architect / Manager	20 500	26 000	32 000
Infrastruktura i bezpieczeństwo			
Infrastructure Manager	19 000	24 000	31 000
Incident / Problem Manager	14 000	18 000	22 500
IT Support Specialist	7 500	11 000	16 500
Windows Administrator	10 000	14 000	19 000
Linux / Unix Administrator	10 500	14 000	21 000
Site Reliability Specialist	12 500	18 500	25 500
Network Engineer	10 000	17 000	23 000
Cloud Engineer	12 500	20 000	26 500
Application Administrator	10 000	16 000	20 500
Security Manager	20 000	25 500	31 500
IT Security Specialist	13 500	18 500	24 000
Penetration Tester	9 000	14 000	20 000
Cyber Security Engineer	14 000	20 500	27 500

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt

85%

Apetyt płacowy ekspertów z branży IT stale rośnie - aż 85% pracowników, którzy dostali podwyżkę w ciągu ostatniego roku, nadal ma wyższe oczekiwania finansowe.





Nieruchomości i budownictwo

Niezaprzeczalnie wchodzimy w nową erę postrzegania nieruchomości jako inteligentnych integratorów procesów biznesowych lub integratorów życia społecznego, w których powinno się funkcjonować wydajnie, wygodnie i bezpiecznie.

W czasach home office, trudno realizować klasyczny model biura, rozumiany jako fizyczne miejsce pracy. Pracodawcy dzisiaj są zmuszeni zachęcać swoich pracowników do korzystania z przestrzeni biurowych poprzez proponowanie innowacyjnych rozwiązań i udogodnień aranżacyjnych. Ważną rolę odgrywają tutaj Property & Asset Managerowie po stronie właścicieli nieruchomości oraz Office & HR Managerowie po stronie firm-najemców, wdrażających strategię work-place czy well-being. Wysoki popyt na doświadczonych zarządców utrzyma się także w 2022 roku.

Najbardziej pożądane stanowiska

Z uwagi na dobrą kondycję budownictwa mieszkaniowego dużym powodzeniem cieszą się stanowiska Project Managerów. Szczególnie osoby z doświadczeniem w przygotowaniu inwestycji nie narzekają na brak ofert. Duża część deweloperów monitoruje grunty pod zabudowę wielorodzinną lub szeregową. Dany grunt potrzebuje natomiast szczegółowej analizy technicznej, szeregu zgód i pozwoleń administracyjnych, kontaktów z gestorami mediów czy przedstawicielami infrastrukturalnymi, zanim uzyska pozwolenie na budowę. Do wykonania tych zadań potrzebny jest wykwalifikowany Project Manager, który poza wiedzą techniczną, sprawnie porusza się w obszarze urzędowo-administracyjnym.

Eksperti Devire w obszarze nieruchomości i budownictwa



Wiktoria Bożek
Senior Team Leader
Warszawa



Łukasz Silski
Principal Consultant
Warszawa

W 2022 roku eksperci na stanowisku Project Manager ds. Przygotowania Inwestycji nadal będą cieszyć się dużym zainteresowaniem ze strony pracodawców. Należy pamiętać, że dla klientów, ważna jest także wiedza planistyczna. Dlatego dobrym Project Managerem może być nie tylko osoba po ukończonych studiach w zakresie budownictwa, ale i kandydat z wykształceniem architektonicznym.

Przed sektorem nieruchomości handlowych stoi wiele wyzwań. Są to przede wszystkim: utrzymanie najemców oraz pozyskanie nowych nabywców w modelu stacjonarnym. Na znaczeniu dalej zyskują formaty typu convenience oraz mixed-use kosztem dużych i zamkniętych centrów handlowych. Prognozujemy, że w roku 2022 zainteresowaniem będą cieszyć się stanowiska projektowe w ujęciu instalacyjnym (instalacje sanitarne i elektryczne). Nowe projekty komercyjne oraz obiekty handlowe wymagające przebudów, rozbudów, re-aranżacji, będą potrzebować wykwalifikowanej kadry inżynierskiej, zarówno z doświadczeniem w biurach projektowych, jak i po stronie generalnych wykonawców. Zapotrzebowanie z tego obszaru będzie dotyczyło całej Polski.

W 2022 roku powodzeniem powinny cieszyć się także stanowiska Project Managerów oraz Cost Managerów z sektora fit-out. Mówimy tu nie tylko o prowadzeniu i kosztorysowaniu powierzchni biurowych, handlowych, HoReCa, ale też o pełnej kubarze budynkowej. Na brak zatrudnienia w tym obszarze nie będą narzekać kandydaci zarówno z doświadczeniem na samej budowie, jak i w biurach projektowych. Kandydat łączący funkcję kosztorysową z funkcją Project Managera może liczyć na duże zainteresowanie.

Wynagrodzenia w 2022 roku

Rok 2022 nie powinien przynieść spadków wynagrodzeń w sektorze budownictwa i nieruchomości. Biorąc pod uwagę zaplanowane projekty, należy spodziewać się stabilizacji wynagrodzeń oraz podwyżek. Pracodawcy, chcąc zatrzymać dobrych pracowników w swoich strukturach liczą się z podwyżkami. Na wyższe wynagrodzenia wpływ będzie miała także najwyższa od wielu lat inflacja, która zgodnie z prognozami ekonomistów, będzie utrzymywać się na wysokim poziomie również w 2022.

W sferze produktów mieszkaniowych, deweloperzy kreują nowe rozwiązania, coraz to lepiej dostosowane do aktualnych oraz przyszłych potrzeb ich klientów. Projektują dodatkowe przestrzenie do pracy z domu oraz zapewniają wielość usług w jednym miejscu. W związku z tym na znaczeniu zyskuje obszar PRS i specjaliści zajmujący się badaniem rynku oraz rozwojem produktu w branży residential. Presja budowania więcej i utrzymujący się popyt na zakupy, wzmacnia zapotrzebowanie na wykwalifikowanych Land Acquisition Managerów. W tym przypadku odnotowujemy wzrost wynagrodzeń nawet o 15 proc. Narastająca presja płacowa występuje w sektorze nieruchomości magazynowych, w którym obserwujemy zdecydowanie największą dynamikę wzrostu, chociażby ze względu na rozpędzony e-commerce. Oceniamy, że trend ten utrzyma się także w 2022 roku. Na najwyższe zarobki mogą liczyć menedżerowie w obszarze Leasingu, Business Developmentu oraz Asset Managementu.

Wynagrodzenia Nieruchomości i budownictwo

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Property & Asset Management (industrial / office / retail)			
Junior Property Manager	7 000	9 000	8 000
Property Manager	10 000	15 000	13 000
Senior Property Manager / Portfolio Property Manager	15 000	19 000	17 000
Shopping Mall Administrator	7 000	8 000	7 000
Shopping Mall Manager	11 000	16 000	14 000
Shopping Mall Director	16 000	25 000	18 000
Asset Manager	18 000	22 000	20 000
Senior Asset Manager	23 000	28 000	25 000
Head of Property Management	20 000	30 000	25 000
Head of Asset Management	30 000	45 000	35 000
Leasing (industrial / office / retail) - Investor			
Junior Leasing Manager	7 500	9 500	9 000
Leasing Manager	12 000	16 000	14 000
Senior Leasing Manager	15 000	25 000	20 000
Head of Leasing Management	28 000	40 000	35 000
Leasing & Capital Markets (industrial / office / retail) - Real Estate Agency			
Junior Consultant	7 000	9 000	8 000
Consultant	9 000	12 000	11 000
Senior Consultant	13 000	18 000	14 000
Associate Director	16 000	22 000	18 000
Head of Agency	25 000	35 000	28 000
Development & Sales (commercial / residential)			
Land Acquisition Specialist / Junior Land Acquisition Manager	8 000	11 000	10 000
Land Acquisition Manager	12 000	19 000	18 000
Land Acquisition Director / Development Director	20 000	28 000	25 000
Expansion Specialist (retail chain)	7 000	10 000	8 000
Expansion Manager (retail chain)	10 000	16 000	12 000
Development Manager / Investment Manager	15 000	25 000	20 000
Residential Sales Director (Dyrektor sprzedaży)	16 000	25 000	20 000
Residential Sales Manager (Kierownik sprzedaży)	10 000	15 000	12 000
Residential Sales Representative (Specjalista ds. sprzedaży)	4 000	8 000	6 000

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Facility Management			
Technician	4 000	6 500	5 000
Facility Coordinator	7 000	9 000	8 000
Facility Manager / Technical Manager on-site	10 000	15 000	12 000
Project Manager / KAM	12 000	16 000	13 000
Business Development Manager	10 000	18 000	15 000
Technical Director / Portfolio Facility Manager	15 000	25 000	18 000
Valuations, Research & Analysis - Real Estate Agency			
Junior Valuer / Junior Consultant	7 000	8 000	8 000
Valuer / Consultant	9 000	11 000	10 000
Senior Valuer / Senior Consultant	12 000	15 000	13 000
Associate Director	16 000	19 000	17 000
Head of Department	20 000	25 000	23 000
Budownictwo kubaturowe			
Dyrektor ds. planowania i realizacji inwestycji	18 000	30 000	25 000
Kierownik projektu (Project Manager)	15 000	22 000	18 000
Kierownik projektu Fit out (Project Manager Fit out)	10 000	15 000	12 000
Kierownik budowy	12 000	18 000	14 000
Kierownik robót	11 000	16 000	12 000
Kierownik serwisu gwarancyjnego	10 000	15 000	13 000
Architekt	10 000	18 000	15 000
Specjalista ds. ofertowania	8 000	10 000	9 000
Kierownik zespołu ofertowania	12 000	16 000	14 000
Projektant instalacji sanitarnych / elektrycznych	8 000	14 000	11 000
Asystent projektanta	7 000	9 000	8 000
Kosztorysant ogólnobudowlany / sanitarny / elektryczny	7 000	11 000	9 000

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt



Energetyka

W branży energetycznej w 2022 roku spodziewamy się kontynuacji inwestycji w projekty fotowoltaiczne, w świadome zużycie oraz magazynowanie energii elektrycznej oraz elektromobilność. A następstwem jest zwiększające się zapotrzebowanie na specjalistów z tych obszarów.

Potężny rozwój OZE w Polsce

W związku z rosnącą popularnością energetyki odnawialnej, w ostatnim czasie powstało dużo firm sprzedających rozwiązania z obszaru fotowoltaiki, bioenergii, hydroenergetyki, energetyki wiatrowej oraz słonecznej termalnej. Pociąga to za sobą większe zapotrzebowanie na instalatorów systemów oraz na samych doradców sprzedaży. Z perspektywy roku 2021 widać wyraźnie, że zwiększyły się oczekiwania samych kandydatów, ale również pracodawców. Wiele pozycji technicznych oraz stanowiska sprzedażowo-marketingowe wymagają od zainteresowanych doświadczenia w tym zakresie oraz dobrej znajomości branży.

W głównej mierze praca handlowca w branży OZE polega na pozyskiwaniu nowych klientów, sprzedaży oraz obsługi okołosprzedażowej klienta. Stare sposoby działania oparte na spotkaniach bezpośrednich przestały być aktualne. Dlatego od handlowców coraz częściej oczekuje się rozbudowanej siatki kontaktów, nowoczesnego podejścia do sprzedaży, kompetencji digital marketingowych oraz doświadczenia w pracy na systemach CRM.

Warto również wspomnieć, że zawody związane z instalacją systemów wykorzystujących fotowoltaikę, biogaz, hydroenergię, biomasę, energię wiatru będą cieszyły się dużym powodzeniem. W tym przypadku wsparcie Unii Europejskiej czy ulgi podatkowe zachęcają do inwestowania w tym obszarze. A to z kolei powoduje utrzymanie się dynamicznego rozwoju tej branży, a co za tym idzie rosnącego zapotrzebowania na wykwalifikowanych pracowników.

W minionych miesiącach rynek zaczął wskazywać trend zmierzający do weryfikacji oferowanego wynagrodzenia na rynku. Część przedsiębiorstw skupiła się na przejrzaniu posiadanej siatki płac tak aby zmodyfikować ją i dostosować do zmieniającego się rynku pracy. Sytuacja ta może zwiastować wzrost płac w 2022.

Ekspertka Devire w obszarze energetyki

Karolina Orzelska
Team Leader
Warszawa



Wynagrodzenia Energetyka

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Key Account Manager (PV)	12 000	16 000	14 000
Sales Manager (PV)	15 000	22 000	18 000
Inżynier Projektant (elektroenergetyka)	9 000	15 000	13 000
Senior Electrical Engineer	10 000	16 000	13 000
Projektant Instalacji PV	9 000	13 000	12 000
Project Manager (PV)	14 000	20 000	17 000
Project Manager (efektywność energetyczna)	12 000	18 000	14 000
Kierownik ds. analiz rynku energii	13 000	17 000	15 000
Trader	9 000	17 000	14 000
Kierownik ds. rynku OSD / zmiany sprzedawcy	15 000	19 000	17 000
Manager ds Technicznych (energia elektryczna)	10 000	15 000	12 000
Dyrektor ds Regulacji (energia elektryczna)	16 000	22 000	18 000
Główny Specjalista ds Regulacji	8 000	15 000	13 000
Project Manager (kogeneracja)	12 000	18 000	15 000



Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt



Farmacja i sprzęt medyczny

W dalszym ciągu sukces branży farmaceutycznej zależy od przedpandemicznych czynników takich jak tempo wprowadzania do obrotu nowych preparatów oraz tych ściśle powiązanych z branżą: wysoka konkurencyjność leków generycznych i bio-podobnych oraz wygasanie patentów. Możemy również zauważyć rosnące znaczenie centrów badawczo-rozwojowych w Polsce. Jednostki te, skupione na opracowywaniu i komercjalizowaniu innowacyjnych produktów i zaawansowanego sprzętu medycznego w obszarach biologii, technologii, proteomiki, farmacji i biomedycyny, są jednymi z najpotężniejszych inwestorów. W dużej mierze

to one wpływają na rynek pracy sektora farmaceutycznego oraz na rozwój współpracy z uczelniami wyższymi i start-upami zatrudniając świetnie wykształconych ekspertów oraz nowe talenty.

Rosnące wymagania pracodawców

Rok 2021 przyniósł wiele zmian na rynku pracy. W wyniku destabilizacji branży farmaceutycznej zmienił się kierunek inwestycji firm z tego sektora, a wraz z nim zapotrzebowanie na ekspertów. Zauważamy, że

Eksperci Devire w obszarze farmacji i sprzętu medycznego



Katarzyna Murray
Director Perm
Warszawa



Łukasz Jankowicz
Principal Consultant
Warszawa



Anna Wysocka
Principal Consultant
Warszawa



Monika Wiśniewska
Senior Team Leader
Warszawa

w ostatnich miesiącach największa rotacja miała miejsce w działach sprzedaży w firmach farmaceutycznych ze względu na kończące się patenty na leki oraz wśród pracowników technicznych w branży sprzętu medycznego lub laboratoryjnego. W efekcie, w wielu firmach doszło do restrukturyzacji. Dotyczyła ona przede wszystkim stanowisk związanych ze specjalizacją onkologiczną, chirurgiczną, endoskopową oraz IT, czyli obszarów które zostały zaniedbane przez szpitale podczas pandemii.

Jednocześnie dostrzegamy wzrost zapotrzebowania na pracowników firm, które zajmują się produkcją i/lub dystrybucją sprzętu niezbędnego do diagnostyki i walki z COVID-19 (jak respiratory, tomografy komputerowe, kardiomonitor, aparaty USG oraz aparaty RTG). W konsekwencji, rok 2021 obfitował właśnie głównie w rekrutację specjalistyczną dla takich firm, a najwięcej obsadzanych wakatów dotyczyło i nadal dotyczy sprzedaży.

Należy przy tym dodać, że w ostatnich miesiącach podniósł się poziom oczekiwań zarówno po stronie kandydatów, jak i pracodawców. Sektor odnotowuje wyraźne zapotrzebowanie na samodzielnych kandydatów z dużym doświadczeniem i rozbudowaną siecią kontaktów. Wynika to z ograniczeń narzuconych branży medycznej. Ze względu na sytuację pandemiczną czy zakaz wstępu dla przedstawicieli medycznych do aptek firmy mają ograniczone możliwości sprzedaży bezpośredniej. Właśnie dlatego poszukują ekspertów z doświadczeniem w sprzedaży online.

Zwiększenie zapotrzebowania na pracowników z doświadczeniem i z kontaktami, spowodowały podniesienie oczekiwań finansowych samych kandydatów średnio o 30 proc. podstawy wynagrodzenia. Tym samym liczne firmy zaczęły modyfikować swoją siatkę wynagrodzeń. Jednym z częstych elementów była modyfikacja systemu premiowego na prowizyjny. Firmy płacą za każde sprzedane urządzenie lub lek, bez względu na brak wyrobienia pełnego planu.

Nowe wyzwania, nowe potrzeby

Ostatni rok wpłynął na restrukturyzację i funkcjonowanie wielu firm. Ze względu na inwestycje w inne niż dotychczas obszary branża medyczna postawiła na przeniesienie większości działań marketingowych skierowanych do lekarzy oraz farmaceutów do Internetu. Zauważamy więc rosnące zapotrzebowanie na kandydatów z doświadczeniem z obszaru Multichannel oraz marketingu i sprzedaży online. A chętnych do zmiany branży nie brakuje. Farmacja jest postrzegana przez kandydatów jako sektor dający szansę na wyższe zarobki i dalszy rozwój zawodowy. Dlatego coraz więcej ekspertów digital marketingu z sektora retail, FMCG, branży beauty oraz consultingu, jest zainteresowanych transferem do branży farmaceutycznej i sprzętu medycznego.

Wynagrodzenia Farmacja i sprzęt medyczny

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Farmacja - Sprzedaż, Marketing, Multichanel & Digital			
Sales Director	25 000	40 000	30 000
Sales & Marketing Director	30 000	40 000	30 000
Sales & Marketing Manager	20 000	28 000	25 000
Business Unit Manager	25 000	35 000	30 000
Field Force Manager	15 000	25 000	18 000
Key Account Manager	8 000	15 000	10 000
Medical Representative	6 000	9 500	7 500
Pharmaceutical Representative	5 000	7 500	6 000
Marketing Director	22 000	35 000	25 000
Marketing Manager	18 000	25 000	20 000
Marketing Specialist	8 000	11 000	8 000
Product Manager	12 000	19 000	15 000
Product Specialist	8 500	13 000	9 000
Brand Manager	12 000	20 000	16 000
Medical Director	25 000	55 000	30 000
R&D Director	24 000	45 000	35 000
Medical Science Liaison	15 000	18 000	16 000
Medical Advisor	18 000	24 000	20 000
Regulatory Affairs Manager	13 000	18 000	15 000
Regulatory Affairs Specialist	7 000	9 000	8 000
Clinical Operations Manager	18 000	26 000	22 000
Trade Marketing Manager	10 000	15 000	12 000
Clinical Research Associate	10 000	20 000	15 000
Clinical Trial Assistant	6 000	9 000	8 000
Market Access Specialist	12 000	14 000	13 000
Market Access Manager	13 000	20 000	15 000
Pharmacovigilance Manager	15 000	18 000	16 000
Pharmacovigilance Specialist	8 000	10 000	8 000
Pharmaceutical Wholesale Manager	12 000	18 000	16 000

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Farmacja - Obszar Medyczny, R&D, Badania Kliniczne, Jakość			
Medical Director	25 000	55 000	35 000
Medical Advisor	18 000	25 000	22 000
Medical Science Liaison	15 000	18 000	16 000
Pharmacovigilance Manager	15 000	18 000	16 000
Pharmacovigilance Specialist	8 000	10 000	8 000
R&D Director	25 000	50 000	38 000
R&D Manager	14 000	25 000	18 000
Formulation Scientist	8 500	15 000	12 000
Analytical Development Scientist	6 500	11 000	8 500
R&D Project Manager	9 500	17 000	15 000
Regulatory Affairs Director	23 000	35 000	28 000
Regulatory Affairs Manager	13 000	20 000	17 000
Regulatory Affairs Specialist	7 000	9 000	8 000
Clinical Operations Director	35 000	50 000	43 000
Study Startup Manager	13 000	22 000	19 000
Clinical Trial Manager	18 000	32 000	26 000
Clinical Project Manager	16 000	29 000	24 000
Line Manager	19 000	27 000	24 000
Senior Clinical Research Associate	14 000	23 000	19 000
Clinical Research Associate	11 000	17 000	14 000
Clinical Trial Assistant	6 000	9 000	7 500
Quality Director	23 000	35 000	26 000
Quality Manager	12 000	25 000	18 000
Qualified Person	14 000	22 000	16 000
Quality Specialist	7 000	10 000	8 000

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt

Stanowisko	Junior	Mid	Senior
Sprzęt medyczny			
Sales Director	25 000	45 000	30 000
Sales & Marketing Director	25 000	45 000	35 000
Sales & Marketing Manager	20 000	30 000	25 000
Field Force Manager	15 000	20 000	16 000
Key Account Manager	15 000	20 000	15 000
Medical Representative	10 000	14 000	12 000
Marketing Director	20 000	35 000	28 000
Marketing Manager	18 000	25 000	22 000
Marketing Specialist	10 000	12 000	9 000
Product Manager	12 000	18 000	14 000
Product Specialist	10 000	13 000	10 000
Application Specialist	10 000	15 000	12 000
Regulatory Affairs Manager	14 000	18 000	16 000
Regulatory Affairs Specialist	9 000	14 000	12 000
Quality Manager	14 000	18 000	16 000
Quality Specialist	8 000	10 000	9 000
Service Manager	18 000	25 000	22 000
Service Engineer	8 000	14 000	10 000
Tender Specialist	6 000	9 000	7 000
Tender Manager	10 000	12 000	10 000
HR Manager	15 000	24 000	16 000
Office Manager	8 000	10 000	8 000
Weterynaria			
Customer Service Specialist	5 500	7 000	6 000
Account Specialist	7 000	11 000	8 000
Service Engineer	7 500	10 000	8 000
Key Account Manager	9 500	15 000	12 000
CRM Lead	12 000	16 000	14 000
Area Business Manager	12 000	17 000	15 000
Regulatory Manager	14 000	17 000	16 000
Veterinary Manager	15 000	20 000	18 000
Marketing Manager	18 000	25 000	22 000
Associate Director Customer Operations	22 000	30 000	25 000
Business Unit Manager	25 000	35 000	30 000
General Manager	45 000	55 000	50 000



Produkcja

Jednym z największych wyzwań branży produkcyjnej i inżynierii jest znalezienie specjalistów z konkretnymi, często niszowymi kompetencjami. Duże zapotrzebowanie na ekspertów oraz niedobór kandydatów na rynku pracy sprawiają, że średni poziom podwyżek wyniesie w tym roku ponad 8%, a presja płacowa będzie odczuwalna w najbardziej specjalistycznych obszarach.

Kto może liczyć na wyższe wynagrodzenie

Najbardziej pożądanymi stanowiskami w branży produkcyjnej są w dalszym ciągu zawody związane z elektroniką, automatyką i robotyką. Jednocześnie firmy produkcyjne pracowały nad usprawnianiami w zakresie inżynierii oraz obsługi klienta, co bezpośrednio wpłynęło na zapotrzebowanie na inżynierów lean, inżynierów procesu oraz commodity buyerów. Średnie wynagrodzenia tych ekspertów wzrosły nawet o 16 procent. Co więcej, wyścig po specjalistów ds. technologii lean nie zwalnia tempa i jest to tendencja, która ma szansę się utrzymać. To oznacza tylko, że w 2022 roku presja płacowa będzie się nasilać. Podobnie jak w 2021 roku spotykamy się z licznymi rekrutacjami na stanowiska o glo-

balnym poziomie odpowiedzialności, zlokalizowanymi w polskich strukturach. W przypadku takich ekspertów możemy mówić o prawie 10-proc. wzroście płac rok do roku.

Od 2022 roku przedsiębiorcy mogą odliczyć 50% kosztów poniesionych na inwestycje w robotyzację. Według ekspertów Devire ulga wpłynie na zwiększone zapotrzebowanie na programistów robotów i inżynierów serwisu oraz na zwiększenie oczekiwań finansowych ekspertów w tym obszarze.

Automatyzacja produkcji

Wskutek postępującej automatyzacji, coraz więcej przedsiębiorców z sektora poszukuje wyspecjalizowanej kadry w zakresie programowania sterowników PLC czy robotów. Integracja inteligentnych maszyn, systemów oraz wprowadzenie zmian w procesach produkcyjnych wpływa na rosnący popyt na inżynierów, którzy w swojej pracy łączą zagadnienia z obszaru automatyzacji produkcji jak i IT. W efekcie w 2022 roku eksperci tacy jak Project Automation Engineer czy Control Engineer mogą cieszyć się silną pozycją na rynku pracy.



Eksperci Devire w obszarze produkcji



Agnieszka Nowak
Senior Branch Manager
Katowice



Anita Maczan
Managing Consultant
Katowice



Izabella Trochim
Senior Consultant
Gdańsk



Marcin Ostrowski
Senior Branch Manager
Gdańsk



Milena Kot
Principal Consultant
Katowice



Magdalena Pasiewicz
Senior Consultant
Warszawa

Wynagrodzenia Produkcja

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Konstruktor (CAD Designer)	6 000	11 000	8 000
Inżynier procesu	6 500	10 500	8 500
Inżynier procesu - ekspert	9 000	15 000	12 000
Inżynier jakości procesu	7 000	10 000	8 500
Inżynier Jakości Klienta	7 500	12 000	9 000
Inżynier Jakości Dostawców	7 500	12 000	9 000
Inżynier Rozwoju Dostawców	8 000	14 000	10 500
Kierownik Jakości	11 500	21 000	15 500
Kierownik Produkcji	12 000	24 500	15 500
Kierownik Utrzymania Ruchu	9 500	16 000	13 000
Kierownik Działu Technicznego	12 500	20 500	15 500
Kierownik Projektu	10 000	19 000	13 500
Inżynier Projektu	7 500	12 500	9 500
Inżynier Utrzymania Ruchu	6 500	9 500	8 500
Inżynier Automatyk	6 500	12 500	9 000
Dyrektor Zakładu	16 500	41 000	27 000
Dyrektor Generalny	17 500	38 000	27 000
Kierownik Zmiany	7 500	11 000	8 000
R&D Manager	12 500	23 000	18 000
R&D Engineer	7 500	13 000	9 500
Kierownik laboratorium	10 000	13 500	11 500
Laborant	5 500	8 500	7 500
Inżynier testów	7 000	11 500	9 500
Lean Engineer	8 000	15 000	11 000
Lean Manager	13 000	21 000	16 000
Kierownik BHP	10 500	15 500	13 000
Specjalista BHP	6 500	10 000	8 000
Specjalista ds. zakupów	6 000	10 000	8 500
Commodity Buyer	10 000	15 500	12 000
Specjalista ds. planowania produkcji	6 000	9 000	8 000
Kierownik łańcucha dostaw	13 500	26 000	18 500
Specjalista ds. Logistyki	6 500	10 000	8 000
Inżynier Serwisu	7 000	11 500	8 000
Control Engenieer	7 000	12 000	10 000

A person wearing a white lab coat and gloves is working in a laboratory. The person is holding a small white container and appears to be performing a task. The background is a blurred laboratory environment with various pieces of equipment and a blue wall. A teal overlay is present in the top right corner, containing text.

31%

kandydatów z branży
produkcyjnej nie szuka
aktywnie pracy, ale
są otwarci na nowe
proponycje.



SSC/BPO

Sektor SSC/BPO rozwija się w Polsce bardzo szybko. Pracodawcy z tej branży zatrudniają ponad 350 tys. osób w centrach obsługi procesów biznesowych, centrach usług wspólnych oraz centrach badawczo-rozwojowych. Wzrost wartości tego segmentu wynika z ciągłego postrzegania Polski jako lokalizacji o optymalnych kosztach. Odzwierciedleniem atrakcyjności Polski w świetle inwestycyjnym lub re-inwestycyjnym są planowane budowy nowych jednostek, rozwój, a raczej ewolucja obecnych centrów.

Konsekwencje pandemii nadal odczuwalne

Wpływ kryzysu i pandemii nie dotknął wszystkich sektorów w takim samym stop-

niu jednak bezsprzecznie miał wpływ na dalsze losy tej branży i związanego z nim rynku pracy. Względem poprzedniego roku, bardziej naznaczonego piętnem pandemii, widoczny jest niemal 6 proc. wzrost ilości procesów rekrutacyjnych.

Dodatkowo, skutki pandemii nadal przekładają się na większe wymagania ekspertów względem nowych ofert pracy i samego procesu rekrutacji, a co za tym idzie, wydłużony czas poszukiwania pracownika. To kolejny rok wzrostu popularności pracy zdalnej w sektorze BPO/SSC. Owszem zauważamy, że umożliwienie pracy z domu otwiera wiele możliwości dla pracodawców szukających ekspertów poza lokalizacją biura. Jednak przeniesienie procesów rekrutacyjnych na platformy komunikacyjne wpłynęło na skrócenie dostępności kandydata na rynku pracy

Eksperci Devire w obszarze SSC/BPO



Izabela Kazimierska
Director RPO
Warszawa



Magdalena Kanclerz
Regional Director
Poznań



Krzysztof Stanczykiwicz
Business Unit Manager
Warszawa



Marcin Bernat
Senior Team Leader
Warszawa

cenie dostępności kandydata na rynku pracy w niektórych przypadkach o ponad 50 proc. To z kolei utrudnia proces rekrutacji już na etapie poszukiwania osób do pracy.

Presja inflacyjna narasta

W ocenie specjalistów wzrost wynagrodzenia w Polsce w 2022 roku będzie związany z postępującą inflacją. 2022 rok to czas stosunkowo wysokiego zapotrzebowania na pracowników z obszaru księgowości. W skali roku odnotowaliśmy wzrost wynagrodzenia ekspertów z tego segmentu o około 12 proc. Dodatki do wynagrodzenia z tytułu znajomości języków obcych pozostają na tym samym poziomie.

Pożądanane kompetencje

Nieodzownym elementem centrów usług wspólnych jest znajomość języków obcych,

bez zmian wśród najbardziej pożądananych języków znajdują się j. niemiecki oraz grupa języków skandynawskich. Zauważalny jest także wzrost zapotrzebowania na kandydatów ze znajomością j. francuskiego. Obserwujemy także zwiększone zainteresowanie kandydatami z doświadczeniem w automatyzacji i transformacji procesów, co wynika z intensyfikacji dojrzałości centrów usług wspólnych.

W związku z postępującą automatyzacją procesów, powstaje coraz więcej stanowisk związanych z ich usprawnianiem. Tym samym zmniejsza się liczba wakatów, których obowiązki są powtarzalne i mogą być wykonywane automatycznie. Wiele firm wychodzi też poza typowe dla tych środowisk obszary księgowości i obsługi klienta – do takich centrów zatrudniani są już specjaliści ds. zakupów.

Wynagrodzenia SSC / BPO - Bonus językowy

Język	Min.	Maks.
francuski, niemiecki	750	2 000
włoski, hiszpański, portugalski	600	1 500
holenderski i języki skandynawskie	900	2 300
czeski, słowacki	800	1 300
węgierski	750	1 600
rosyjski	500	1 000

Wynagrodzenia SSC/BPO

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Junior AP/AR Accountant	4 500	6 000	5 500
AP/AR Accountant	6 500	7 000	6 500
Senior AP/AR Accountant	7 500	9 000	8 000
AP/AR Team Leader	9 500	12 500	11 000
AP/AR Manager	13 500	17 000	15 000
Junior GL Accountant	5 500	6 500	6 000
GL Accountant	7 500	8 500	8 000
Senior GL Accountant	9 000	10 500	9 500
GL Team Leader	12 000	15 500	13 500
GL Manager	16 000	19 500	18 000
Junior Customer Service Specialist	5 000	5 500	5 000
Customer Service Specialist	5 500	7 000	6 000
Senior Customer Service Specialist	6 500	7 500	7 000
Customer Service Team Leader	8 500	11 000	9 000
Customer Service Manager	11 000	15 000	13 000
Junior Back Office Specialist	4 500	5 500	5 000
Back Office Specialist	5 500	7 000	6 500
Senior Back Office Specialist	7 000	8 500	7 500
Back Office Team Leader	8 500	11 000	10 000
Back Office Manager	11 000	15 000	14 000
FP&A Analyst	8 500	11 000	9 500
FP&A Senior Analyst	10 500	13 500	12 000
Junior HR Admin	4 500	5 500	5 000
HR Admin Specialist	6 000	7 000	6 500
Senior HR Admin	8 000	9 500	9 000
Compensation&Benefits Specialist	7 500	9 500	8 500
Compensation&Benefits Senior Specialist	9 500	11 000	12 500
Tax Accountant	7 000	8 500	8 000
Junior Tax Accountant	5 500	6 500	6 000
Junior Procurement Specialist	5 000	6 500	6 000
Procurement Specialist	7 000	8 500	8 000
Procurement Senior Specialist	8 500	10 500	9 500



Sprzedaż techniczna

Obszar sprzedaży produktów technicznych rozwija się dynamicznie, a zapotrzebowanie na handlowców rośnie z roku na rok. Atrakcyjność inwestycyjna Polski sprawiła, że coraz więcej zagranicznych inwestorów zdecydowało się na rozbudowę struktur w naszym kraju. Dziś ten sektor musi stawić czoła transformacji globalnych modeli wymiany handlowej. Dlatego tak ważne jest zatrudnienie wykwalifikowanej i zaangażowanej kadry, która zapewni utrzymanie konkurencyjności firm.

Kogo szukają pracodawcy?

Wraz z ogłoszeniem zagrożenia epidemicznego, handlowcy niemalże z każdej branży stanęli przed szeregiem zupełnie nowych i niespodziewanych wyzwań. Przedstawi-

ciele handlowi, którzy zajmują się sprzedażą urządzeń, maszyn i komponentów kierowanych do zakładów produkcyjnych, odczuwali duże trudności w codziennym funkcjonowaniu. Wiązało się to ze specyfiką ich działania, która opiera się na bezpośrednich spotkaniach z klientami oraz budowaniu relacji poprzez wiedzę. Okres ten zmusił ekspertów do odbywania spotkań zdalnych w formie wideokonferencji oraz do rozszerzenia kanałów komunikacji. Zatem znaczenia nabrały umiejętności z zakresu komunikacji, zwłaszcza tej prowadzonej przez telefon lub online.

Z drugiej strony, dla pracodawców cały czas najważniejsza jest zaawansowana wiedza techniczna kandydata wraz z kompetencjami komunikacyjnymi. W tym segmencie sprzedaż odbywa się głównie poprzez szeroką wiedzę produktową i branżową, a relacja z klientem prowadzona jest na zasadzie part-

Eksperci Devire w obszarze sprzedaży technicznej



Malwina Siciarz
Senior Executive Manager
Warszawa



Krzysztof Borkowski
Team Leader
Warszawa

nerstwa biznesowego. Dlatego w większości wypadków, dobra znajomość oprogramowania CRM jest warunkiem obowiązkowym stawianym przez kandydatami na stanowiska komercyjne w tej branży.

Obserwujemy niezmiennie wysoki popyt na doświadczonych Key Account Managerów

oraz Inżynierów Sprzedaży. Jednak dostępność wykwalifikowanych kandydatów w tych obszarach jest niewielka, co napędza wzrost oczekiwań finansowych kandydatów. W przypadku np. Inżynierów Sprzedaży obserwujemy znaczący wzrost oczekiwań sięgający nawet 30 proc.

Wynagrodzenia Sprzedaż techniczna

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Inżynier sprzedaży (automatyka przemysłowa)	8 500	15 000	12 000
Inżynier sprzedaży usług serwisowych	7 500	10 500	9 000
Doradca techniczno-handlowy	7 500	12 000	10 000
Key Account Manager	12 000	19 000	14 500
Inżynier sprzedaży (linie produkcyjne)	12 000	17 000	13 000
Inżynier sprzedaży (technologie procesowe)	8 500	12 500	10 000
Inżynier sprzedaży (elektrotechnika)	8 000	13 500	11 500
Dyrektor sprzedaży serwisu	19 500	28 000	25 000
Aftermarket Manager	13 500	18 500	16 500
Business Development Manager	14 000	18 500	16 500
Area Sales Manager	12 500	17 000	14 500
Inżynier aplikacyjny	9 000	11 000	10 000
Inżynier wsparcia technicznego	7 000	9 500	8 000
Inżynier sprzedaży HVAC	8 500	11 500	11 500
Key Account Manager HVAC	11 500	14 500	13 000

Potrzebujesz szczegółowych danych?

Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt



Logistyka i łańcuch dostaw

W roku 2021 zaobserwowaliśmy wzrost zysków firm z branży logistycznej i łańcucha dostaw, a prognozy na 2022 rok napawają przedsiębiorców optymizmem. Jednak pracodawcy działający w tym sektorze wciąż stoją w obliczu wielu wyzwań.

Zauważyliśmy również wzmocnienie trendu outsourcingu usług ze szczególnym wskazaniem na rozwiązania dla e-commerce, a w tym magazynowanie, kompleksową realizację zamówień, organizację dostaw, a także obsługę zwrotów i reklamacji. W efekcie obszar logistyki, staje się kluczowy w realizacji strategii Omnichannel wielu organizacji. Taki stan rzeczy napędza także trend postępującej automatyzacji procesów oraz robotyzacji.

Pakiet mobilności

Jedną ze zmian, jakie przyniesie pracodawcom rok 2022 będzie tzw. Pakiet Mobilności. Rozwiązanie preferowane przez sojusz paryski zacznie obowiązywać od lutego 2022 roku. Co to oznacza dla przewoźników? Koszty związane z prowadzeniem działalności z pewnością wzrosną. Nowe regulacje zakładają zaostrzenie organizacji pracy kierowników, reguł dotyczących odpoczynków tygodniowych i wielu innych. Dla pracodawców oznacza to zwiększenie kosztów pracowniczycy o diety i ryczałty za nocleg oraz dodatku wyrównawczego, będącego różnicą płacy polskiej i zagranicznej. Ponadto firmy muszą przygotować się na wymianę tachografów, które odbędzie się etapami i nie będzie dotyczyć wszystkich pojazdów i przejazdów.

Eksperti Devire w obszarze logistyki i łańcucha dostaw



Malwina Siciarz
Senior Executive Manager
Warszawa



Krzysztof Borkowski
Team Leader
Warszawa

Bez wątpliwości wyższe koszty zweryfikują rentowność wielu przewozów.

Wynagrodzenia

Wynagrodzenia w sektorze łańcucha dostaw wzrosły w 2021 roku i trend ten utrzyma się w nadchodzących miesiącach. Rynek pracownika i dynamika zachodzących na nim zmian jasno wskazują na wzrost znaczenia roli specjalistów i menedżerów logistyki i łańcucha dostaw. To oni w znaczącym stopniu mogą liczyć na wyższe wynagrodzenia, tym bardziej, że w przypadku stanowisk strategicznych, coraz więcej organizacji będzie dostosowywać swoje oferty do oczekiwań rynku. Najwyższe wynagrodzenia nadal oferowane są kierownikom średniego i wyższego szczebla - Dyrektor Logistyki czy Łańcucha Dostaw może liczyć na

wynagrodzenie na poziomie powyżej 25 000 zł brutto. Presja płacowa utrzyma się również na stanowiskach specjalistycznych i analitycznych – Planiści Popytu, Specjaliści ds. Planowania Zapasów czy Produkcji mogą liczyć na wynagrodzenie na poziomie do 14 000 zł brutto.

Walka o rynkowe talenty nie omija również stanowisk operacyjnych, ponieważ działy logistyki i zakupów odgrywają aktualnie strategiczną rolę w wielu organizacjach. Co za tym idzie, w 2022 roku Specjalista ds. Spedycji Morskiej lub Lotniczej może liczyć na wynagrodzenie nawet do 9 000 zł brutto, natomiast doświadczony Specjalista ds. Drogowego Transportu Międzynarodowego może otrzymać wynagrodzenie przekraczające 8 000 zł brutto. W porównaniu do 2021 roku jest to wzrost na poziomie 10 proc.

RYNEK PRACY 2021/2022 O CZYMI KANDYDATÓW Z BRANŻY



33%

specjalistów pracuje dla firmy zlokalizowanej w innej miejscowości.

Wynagrodzenia Logistyka i łańcuch dostaw

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Zakupy			
Specjalista ds. Zakupów	5 500	8 000	7 000
Kupiec indirect/ direct	8 000	12 000	10 000
Kupiec strategiczny	9 000	13 000	11 000
Kierownik ds. Zakupów indirect/ direct	14 000	20 000	16 000
Dyrektor ds. Zakupów	20 000	25 000	22 000
Kierownik kategorii	12 000	15 000	13 000
Analitik zakupowy	9 000	14 000	12 000
Transport, Spedycja I Logistyka			
Spedytor krajowy	5 500	7 000	6 500
Spedytor międzynarodowy	6 000	9 000	7 000
Kierownik transportu	9 000	12 000	10 000
Kierownik działu spedycji	9 000	12 000	10 000
Kierownik ds. rozwoju biznesu (TSL)	14 000	18 000	15 000
Customer Service Specialist	5 500	8 000	7 000
Customer Service Manager	12 000	18 000	15 000
Customer Service Director	20 000	25 000	22 000
Specjalista ds. logistyki	6 000	8 000	7 000
Kierownik działu logistyki	12 000	16 000	14 000
Dyrektor działu logistyki	18 000	24 000	20 000
Demand Planner	9 000	15 000	12 000
Supply Planning Manager	12 000	16 000	14 000
Specjalista ds. łańcucha dostaw	6 000	8 000	7 000
Kierownik łańcucha dostaw	12 000	16 000	14 000
Dyrektor łańcucha dostaw	20 000	28 000	25 000
Kierownik magazynu	9 000	12 000	11 000

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt



Zarządzanie zasobami ludzkimi

Pandemia miała ogromny wpływ na to, jak zmienił się rynek pracy. Sprostanie obecnym wymaganiom pracowników i kandydatów stanowi dziś wyzwanie dla zespołów HR. Zatrudnieni, poza uznawanymi dotychczas za "standardowe" elementy oferty pracodawcy, coraz częściej oczekują od firm programów well-being czy większej elastyczności. Z kolei liderzy i zarządy firm stawiają na HR oparty o dane i konkretne mierzalne rezultaty. To między innymi te obszary nadadzą ton rozwojowi obszaru zarządzania zasobami ludzkimi w najbliższym czasie.

HR oparty na danych

Jednym z kierunków rozwoju obszaru HR będzie popularyzacja wykorzystania technologii AI, ML czy VR w procesach HR. Zawansowana analityka danych wpłynie na niemal każdy obszar, w tym na rekrutację, rozwój i szkolenia, zarządzanie wydajnością czy wynagrodzenia i benefity.

Rosnąca popularność nowoczesnych technologii w HR napędza popyt na menadżerów HR z doświadczeniem w tym zakresie.

Ekspertki Devire w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi



Katarzyna Biniak
Principal Consultant
Poznań



Joanna Galińska
Team Leader
Warszawa

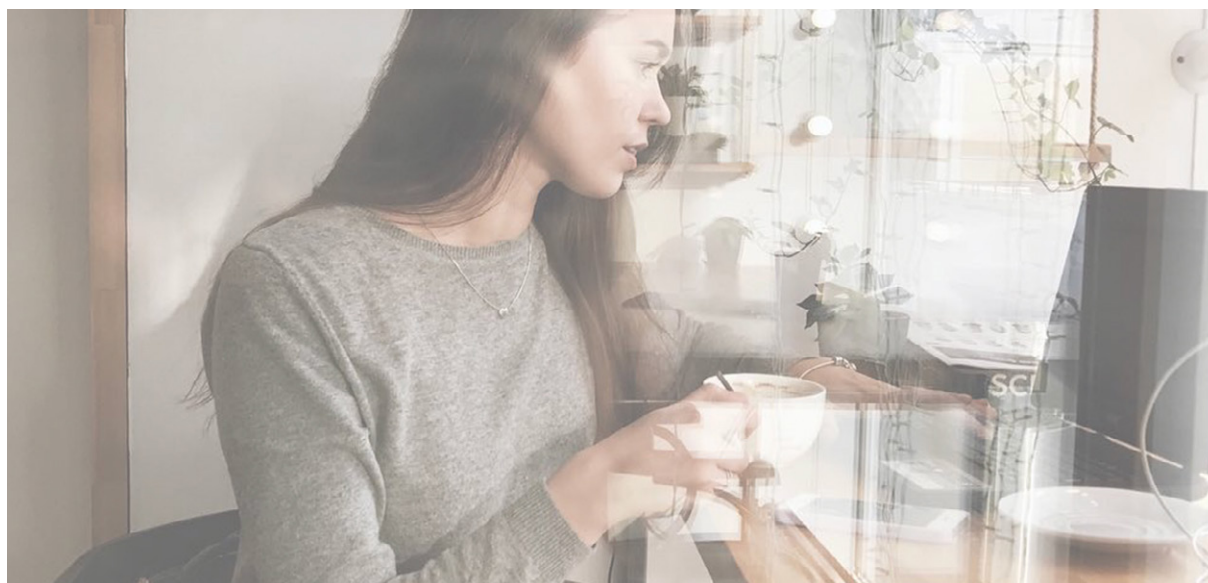
Ponadto mile widziana jest wiedza z obszaru tworzenia modeli predykcyjnych czy zaawansowanych narzędzi analitycznych (np. wspierających prognozowanie retencji pracowników).

Wymagania kandydatów determinują nowoczesny HR

Zdrowie fizyczne i emocjonalne pracowników nadal będzie jednym z priorytetów działów HR. Programy well-beingowe zyskują na znaczeniu, co stawia przed ekspertami HR nowe wyzwania. Kolejnym obszarem HR, którego rozwój obserwujemy już od jakiegoś czasu jest zarządzanie różnorodnością oraz tworzenie inkluzyjnego miejsca pracy. Wprowadzenie wewnątrzorganizacyjnych rozwiązań w celu rozwoju polityki równego traktowania oraz aktywne budowanie odpowiedzialnego podejścia do tematu różnorodności jest coraz istotniejszym aspektem kształtowania doświad-

czenia pracownika. Specjaliści, którzy mają odpowiednie kwalifikacje do rozwijania tego obszaru, nie muszą martwić się o pracę

W związku z szybkimi transformacjami gospodarczymi i technologicznymi możemy też spodziewać się wzrostu znaczenia rozwiązań z obszaru upskillingu i reskillingu. Rola efektywnego zarządzania talentami staje się coraz ważniejsza dla pracodawców. Potrzeba nieustannej rozbudowy kompetencji pracowników poprzez projektowanie programów rozwojowych i analizę dalszego rozwoju firmy rośnie, a w związku z tym nie słabnie popyt na ekspertów z takimi kwalifikacjami. Niezmiennie również widzimy większy popyt na ekspertów ds. rekrutacji, zarządzania procesami i zarządzania operacyjnego w HR. Duża konkurencyjność rynku pracy powoduje, że firmy zwiększają oczekiwania wobec kandydatów. Wyraźnie rysuje się trend wzmożonego zapotrzebowania na osoby z doświadczeniem z zakresu wdrożenia nowych narzędzi i rozwiązań, podtrzymywania motywacji i zmniejszenia rotacji.



Wynagrodzenia Zarządzanie zasobami ludzkimi

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Kierownik ds. wynagrodzeń i benefitów	11 000	18 000	15 000
Specjalista ds. wynagrodzeń i benefitów	6 000	10 000	8 000
Kierownik działu kontrolingu HR	10 000	14 500	12 500
Analityk HR	5 500	8 000	6 500
HR Dyrektor	27 500	46 000	33 500
HR Manager	16 500	28 500	23 000
HR Business Partner	10 000	15 000	12 500
HR Generalist	9 000	13 000	11 000
Junior HR Specialist	5 000	6 500	5 500
Recruitment Specialist	6 000	9 000	7 500
Senior Recruitment Specialist	7 500	12 500	10 000
Payroll Specialist	6 000	9 000	7 500
Senior Payroll Specialist	8 000	10 000	9 000
Recruitment Manager	13 000	20 000	17 000
Talent acquisition specialist	8 500	13 500	13 500
Talent acquisition Manager	14 000	19 500	18 000
Talent acquisition Director	21 000	32 000	24 000

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt



Prawo

W 2021 roku branża prawnicza stanęła przed prawdziwym wyzwaniem. W Polsce obszar ten przez wiele lat stronił od cyfryzacji czy digitalizacji procesów biznesowych. Jednak niestabilna sytuacja pandemiczna pokazała pracodawcom z tego sektora, że postawienie na nowoczesne technologie to konieczność, ale i szansa do zdobycia przewagi konkurencyjnej. Digitalizacja sektora prawniczego wymagała wyposażenia pracowników w nowe narzędzia i kompetencje, zaadaptowania się do nowych kanałów komunikacji oraz wspierania pracy w modelu rozproszonym.

Wzrost wynagrodzeń

Zarobki prawników należą do jednych z najwyższych w kraju. Niemal na każdym stanowisku w obszarze prawniczym odnotowujemy wzrosty wynagrodzeń. Zdecydowanym rekordzistą jest obszar fuzji i przejęć, gdzie

płace wzrosły nawet o 15 proc. Obserwujemy także znaczące wzrosty w obszarze procesowym. Natomiast płace prawników wewnętrznych utrzymały się na poziomie ubiegłorocznym.

Technologie na celowniku pracodawców

Widoczną tendencją w branży prawniczej jest zmiana modeli organizacji pracy w kancelariach i firmach prawniczych. Część prawników zwraca się z prośbą do pracodawcy o elastyczne warunki czy możliwość pracy zdalnej ze względu na zaistniałą sytuację w kraju. Jednak to właśnie 2021 rok pokazał, że są firmy, które potraktowały wyzwania jako szansę i przechodzą obecnie transformację cyfrową.

Eksperti Devire w obszarze prawa



Katarzyna Murray
Director Perm
Warszawa



Joanna Galińska
Team Leader
Warszawa

W tym obszarze wyróżniliśmy rozwiązania technologiczne LegalTech. Struktury, które chcą odnaleźć się w nowej rzeczywistości, stawiają na cyfryzację procesów ułatwiającą świadczenie usług prawnych i pracę z przepisami, klientami oraz departamentami prawnymi. W efekcie zapotrzebowanie na prawników, którzy korzystają z narzędzi i rozwiązań informatycznych wzrosło. Im bardziej zaawansowany poziom znajomości tych technologii, tym większa szansa na wyższe wynagrodzenie.

Jakie stanowiska zyskują na znaczeniu?

W dynamicznych realiach rynku obserwujemy wzrost zainteresowania pełnomocnikami

z obszarów procesów restrukturyzacyjnych, frankowych i inwestycyjnych. Dodatkowo, wprowadzenie ustawy „Nowy Ład” przysparza sporo pracy działom podatkowym, zatem zwiększył się popyt na doświadczonych prawników specjalizujących się w prawie podatkowym. Innymi pożądanymi ekspertami w branży prawniczej są adwokaci z doświadczeniem w obszarze rynków kapitałowych, fuzji, przejęć, energetyki, prawa pracy oraz nowych technologii. Zauważyliśmy również, że firmy deweloperskie intensywnie poszukują prawników ze specjalistyczną wiedzą i wieloletnim doświadczeniem w obsłudze prawnej inwestorów z rynku deweloperskiego i w opiniowaniu projektów deweloperskich. Ofert pracy jest o 40 proc. więcej niż rok temu.

RYNEK PRACY 2021/2022 OCZAMI KANDYDATÓW Z BRANŻY



ekspertów pracujących w kancelariach prawnych są zadowoleni ze swojego wynagrodzenia.

Wynagrodzenia

Branża prawnicza

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Kancelaria Prawna			
Asystent Prawny	4 000	12 000	7 500
Młodszy Prawnik Kancelarii	4 500	12 000	8 500
Prawnik Kancelarii	6 000	17 000	12 000
Starszy Prawnik Kancelarii	10 000	35 000	18 000
Lokalny Partner	22 000	37 000	30 000
Partner	30 000	60 000	45 000
Prawnik Wewnętrzny	4 500	15 000	11 000
Kierownik Działu Prawnego	14 000	24 000	17 000
Dyrektor Działu Prawnego	20 000	40 000	22 000
Specjalista ds. Zgodności	8 000	14 000	11 500
Kierownik ds. Zgodności	15 000	25 000	20 000
Inspektor Danych Osobowych	8 000	20 000	12 000
Fuzje i przejęcia - Kancelaria Prawna			
Młodszy Prawnik Kancelarii	6 000	17 000	10 000
Prawnik Kancelarii	10 000	23 000	15 000
Starszy Prawnik Kancelarii	16 000	35 000	27 000
Partner	35 000	60 000	45 000
Spory sądowe - Kancelaria Prawna			
Młodszy Prawnik Kancelarii	4 500	10 000	6 500
Prawnik Kancelarii	7 000	15 000	10 000
Starszy Prawnik Kancelarii	13 000	24 000	18 000
Partner	22 000	40 000	31 000
Nieruchomości - Kancelaria Prawna			
Młodszy Prawnik Kancelarii	7 000	17 000	10 000
Prawnik Kancelarii	12 000	20 000	16 000
Starszy Prawnik Kancelarii	14 000	35 000	22 000
Partner	35 000	60 000	51 000

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Podatki - Kancelaria Prawna			
Młodszy Prawnik Kancelarii	5 500	9 000	8 000
Prawnik Kancelarii	7 000	15 000	12 000
Starszy Prawnik Kancelarii	12 000	21 000	17 000
Partner	21 000	45 000	36 000



Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt



Finanse i księgowość

W 2021 roku branża finansów i księgowości była stabilna, a jej zapotrzebowanie na konkretnych ekspertów definiowały głównie nowe regulacje. Księgowi czy specjaliści od prawa podatkowego nie mogli narzekać na brak ofert. Biorąc pod uwagę nowe przepisy podatkowe obowiązujące od 1-go stycznia, 2022 rok będzie dla tego sektora pełen wyzwań.

Księgowi są nadal pilnie poszukiwani

W 2021 roku eksperci Devire odnotowali zapotrzebowanie na specjalistów w obszarze księgowości, w szczególności poszukiwani

byli samodzielni księgowi. Biorąc pod uwagę rosnący popyt na specjalistów ds. księgowości korporacyjnej oraz pogłębiającą się lukę na rynku pracy, eksperci mogą przebierać w ofertach pracy. A w przypadku tych, którzy biegle posługują się językiem angielskim i specjalistycznym oprogramowaniem wspierającym pracę (m.in. Płatnik, Comarch Optima, Sage Symfonia) wzrost płac w 2022 roku utrzyma się powyżej 30 proc. Przewidujemy też, że nasili się trend poszukiwania kandydatów z doświadczeniem w doradztwie podatkowym

Kolejny rok z rzędu umacnia się również rola analityka biznesowego. Ich zdolności analitycznego myślenia, syntetyzowania wniosków oraz korzystania z nowoczesnych na-

Eksperti Devire w obszarze finansów i księgowości



Urszula Łopata
Senior Team Leader
Katowice



Justyna Haręźlak
Senior Team Leader
Warszawa

rzędzi technologicznych do raportowania, analizy danych i zarządzania finansami są cenione w branży przez pracodawców. Specjaliści z tego zakresu są rozchwytywani, a ich wynagrodzenia rosną o około 10%.

Wyzwania 2022 roku

W 2022 roku jednym z największych wyzwań dla tej branży mogą okazać się nowe

systemy wystawiania e-faktur oraz obowiązek prowadzenia ksiąg przy użyciu programów komputerowych i przekazywania przez podatników nowych plików JPK. Dla rynku pracy może oznaczać to rosnący popyt na nowe kompetencje związane z automatyzacją procesów księgowych.



RYNEK PRACY 2021/2022 O CZYM KANDYDATÓW Z BRANŻY



ekspertów zdecydowałoby się na możliwość pracy zdalnej dla firmy zlokalizowanej w innym mieście.

Wynagrodzenia Finanse i księgowość

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Finanse korporacyjne			
CFO\Członek Zarządu	28 000	59 000	33 500
Dyrektor Finansowy	23 000	38 000	27 500
Kierownik Finansów	17 000	24 500	20 000
Kierownik Kontrolingu	15 000	25 500	19 500
Kontroler Finansowy	10 500	18 500	13 500
Kontroler Biznesowy	10 500	16 500	13 500
Analitik Finansowy	7 000	10 000	8 500
Analitik Biznesowy	7 500	10 500	7 000
Kierownik Działu Księgowości	15 500	21 000	17 000
Główna Księgowa	12 500	22 000	16 000
Zastępca Głównej Księgowej	9 500	14 500	12 000
Samodzielna Księgowa	8 500	10 500	9 500
Księgowa	6 000	8 000	7 000
Accounting Partner	9 500	14 500	12 000
Accounting Manager	12 000	19 000	15 000
Accounting Team Leader/Supervisor	11 000	14 500	12 500
Starsza Księgowa	8 000	11 500	9 500
Młodsza Księgowa	4 000	6 000	5 000
Dyrektor Działu Podatków	18 500	47 500	28 000
Specjalista ds. Podatków	8 500	12 500	10 500
Kierownik działu Kadr i Płac	10 000	17 500	14 500
Samodzielny Specjalista ds. Kadr i Płac	7 000	10 000	8 500
Kierownik Działu Zarządzania Płynnością Finansową	16 000	29 000	22 000
Skarbnik	12 000	19 000	15 500
Kierownik Działu Audytu Wewnętrznego	18 500	34 000	22 000
Kierownik ds. Zgodności Procesów (compliance)	17 000	34 500	22 000
Kierownik Działu Ryzyka	14 500	28 500	20 500
Kierownik Działu Kontroli Wewnętrznej	25 000	45 000	30 000
Audytor Wewnętrzny	7 500	13 000	10 000

Wynagrodzenia Finanse i księgowość

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Podatki			
Senior Tax Manager	15 500	30 000	22 500
Tax Manager	13 500	26 000	20 000
Senior Tax Consultant	12 000	17 500	14 000
Tax Consultant	10 000	16 500	12 500
Junior Tax Consultant	6 000	10 000	7 500
Audyt			
Audit Partner	17 000	31 500	26 500
Audit Director	18 000	36 500	27 000
Senior Audit Manager	14 500	21 000	16 500
Audit Manager	12 500	18 500	14 500
Senior Audit Consultant	8 500	14 000	10 500
Audit Consultant	7 500	10 500	9 000
Junior Audit Consultant	6 000	7 000	7 000

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt



Bankowość, ubezpieczenia i usługi finansowe

Transformacja sektora bankowego trwa już kilka lat, jednak to ostatnie dwa lata dynamicznie przyspieszyły procesy automatyzacji, podnoszenia efektywności operacyjnej oraz przetwarzania i zarządzania danymi. Sytuacja ta wpływa na obecne zapotrzebowania rynku pracy oraz wzrost wynagrodzeń.

Cyfryzacja branży

Zmiany tego sektora rozpoczęły się już kilka lat temu, kiedy instytucje finansowe podjęły się optymalizacji kosztów pracowniczych i infrastrukturalnych poprzez cyfryzację wszelkich procesów na poziomie bank-klient. Dziś firmy z tego obszaru dążą do automaty-

zacji i robotyzacji niemalże wszystkich rozwiązań. Taka sytuacja wiąże się niestabnym popytem na kandydatów z doświadczeniem z zakresu technologii chmurowych, rozwoju aplikacji mobilnych czy analizy danych.

Z obserwacji ekspertów Devire wynika, że nie maleje również zapotrzebowanie na doświadczonych ekspertów od digital marketingu, automatyzacji CRM oraz na doradców biznesowych i korporacyjnych. Poszukiwani są też doświadczeni analitycy kredytowi, systemowi i finansowi, zajmujący się modelowaniem ryzyka oraz deweloperzy platform i aplikacji mobilnych. Na rynku ubezpieczeń pracodawcy poszukują Brokerów, Underwriterów i Aktuariuszy, a także Product Managerów i Likwidatorów Szkód.

Eksperci Devire w obszarze bankowości, ubezpieczeń i usług finansowych



Tomasz Stolarski
Senior Team Leader
Warszawa



Krzysztof Stanczykiwicz
Business Unit Manager
Warszawa

Zauważyliśmy, że dla coraz większej liczby kandydatów, jeszcze bardziej niż w poprzednich latach, liczy się atrakcyjność projektów, na których pracują. Dodatkowo w przypadku zmiany zatrudnienia na pierwszym miejscu stawiają oni na możliwość rozwoju i podejmowania ciekawych projektów.

Specjalista od cyber bezpieczeństwa potrzebny od zaraz

W związku z cyfryzacją, konsumenci stają się głównym celem dla osób i organizacji dokonujących cyberataków. Próby cyfrowych nadużyć drastycznie rosną z roku na rok, a rozwiązaniem tego wyzwania jest wdrożenie sztucznej inteligencji i uczenia maszynowego do walki z przestępczością. Do tego potrzebni są eksperci z zakresu cyber bezpieczeństwa, którzy koncentrują swoje

działania na wykrywaniu, ograniczaniu skutków, a nawet prognozowaniu nadużyć w czasie rzeczywistym. Ci specjaliści mogą liczyć na wysokie zarobki i duże możliwości rozwoju.

Kto może liczyć na podwyżki

Plany podwyżek w tym sektorze zależą od obejmowanego stanowiska. Na największe wzrosty mogą liczyć trudno dostępni kandydaci o niszowych kompetencjach. Mowa tutaj o talentach IT. Ich budżety płacowe mogą wzrosnąć średnio nawet o 15 proc. Równie optymistycznie wygląda sytuacja ekspertów od digital marketingu i automatyzacji CRM czy doradców biznesowych i korporacyjnych. Mniej zadowoleni mogą okazać się specjaliści z zakresu sprzedaży B2C, likwidacji szkód czy ubezpieczeń.



Wynagrodzenia Bankowość, ubezpieczenia i usługi finansowe

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Ubezpieczenia			
Dyrektor ds. likwidacji szkód / obsługi roszczeń	15000	25000	20000
Dyrektor ds. produktów	18000	28000	22000
Menedżer Produku	9000	17000	13000
Underwriter	8000	18000	12000
Menedżer bancassurance	10000	18000	14000
Główny aktuariusz	18000	28000	24000
Aktuariusz	11000	18000	13000
Specjalista ds. Aktuarialnych	8000	13000	11000
Specjalista ds. likwidacji szkód / obsługi roszczeń	4000	9000	7000
Broker ubezpieczeń majątkowych	6000	15000	12000
Broker ubezpieczeń osobowych	6000	15000	10000
Bankowość detaliczna			
Dyrektor sprzedaży	20000	34000	25000
Regionalny dyrektor sprzedaży	12000	18000	15000
Dyrektor placówki detalicznej	8000	13000	10000
Doradca klienta	4500	7000	5000
Analityk kredytowy	6000	12000	8000
Doradca bankowości prywatnej	10000	20000	14000
Doradca klienta zamożnego	8000	12000	10000

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

[Kontakt](#)

Wynagrodzenia Bankowość, ubezpieczenia i usługi finansowe

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Bankowość korporacyjna			
Dyrektor sprzedaży bankowości przedsiębiorstw/korporacyjnej	24 000	40 000	28 000
Dyrektor sprzedaży (leasing)	16 000	32 000	25 000
Dyrektor sprzedaży (faktoring)	15 000	28 000	22 000
Dyrektor oddziału operacyjnego	12 000	22 000	16 000
Analitik Kredytowy	8 000	17 000	12 000
Doradca klienta MŚP	8 000	12 000	9 000
Doradca klienta korporacyjnego	9 000	25 000	14 000
Bankowość, obszary: Ryzyko, Audyt i Produkty			
Menedżer Produku	10 000	18 000	13 000
Product Owner	14 000	24 000	17 000
Ekspert ds. walidacji modeli	15 000	20 000	17 000
Ekspert ds. modelowania ryzyka	16 000	21 000	18 000
Specjalista ds. modelowania ryzyka	8 000	15 000	12 000
Specjalista ds. walidacji modeli	8 000	15 000	12 000
Ekspert ds. audytu	11 000	16 000	13 000
Kierownik ds. ryzyka	12 000	20 000	16 000
Ekspert ds. audytu	12 000	18 000	13 000
Specjalista ds. audytu	8 000	12 000	10 000

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt

Devire

**Al. Jerozolimskie 94
00-807 Warszawa
+48 22 312 4098
biuro@devire.pl
www.devire.pl**

**Poznaj raporty
[Devire Market Insights.](#)**