

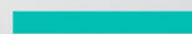
devire.

finding people
who click

Raport Devire

Przegląd wynagrodzeń

Polska 2021



Spis treści:

1.	Metodyka badania	3
2.	Wstęp	4
3.	Digital, media i e-commerce	6
4.	Sprzedaż i marketing: dobra konsumenckie	11
5.	Sprzedaż i marketing: IT i telekomunikacja	14
6.	Energetyka	16
7.	Handel detaliczny (retail)	17
8.	Nieruchomości i budownictwo	22
9.	IT i telekomunikacja	25
10.	Finanse i księgowość	32
11.	Farmacja i sprzęt medyczny	37
12.	Produkcja i inżynieria	43
13.	SSC / BPO	46
14.	Bankowość, ubezpieczenia i usługi finansowe	49
15.	Zarządzanie zasobami ludzkimi	54

Metodyka badania

Przedstawiona w „Przeglądzie wynagrodzeń. Polska 2021” analiza wysokości płac bazuje na danych o wynagrodzeniach oferowanych pracownikom z najważniejszych sektorów gospodarki na stanowiskach specjalistycznych, menadżerskich i zarządczych.

Publikacja została przygotowana na podstawie danych pozyskanych przez ekspertów Devire w procesach rekrutacyjnych realizowanych w 2020 roku. Uzupełniliśmy je komentarzami ekspertów odpowiedzialnych za poszczególne obszary oraz wynikami badania na temat rynku pracy przeprowadzonego metodą CAWI w okresie od listopada do grudnia 2020 roku na grupie ponad 1700 aktywnych zawodowo specjalistów i managerów.

Wszystkie prezentowane w raporcie wynagrodzenia publikujemy w ujęciu miesięcznym, w polskich złotych (brutto), a w przypadku sekcji „IT i telekomunikacja (umowa o współpracę B2B)” w ujęciu netto na fakturze. Wszystkie prezentowane dane zostały uśrednione dla całej Polski.

Pojedyncze dane zaczerpnęliśmy z dwóch raportów branżowych Devire opublikowanych w drugiej połowie 2020 roku: „Branża IT w nowej rzeczywistości. Kto zyskuje, a kto traci?” oraz „Kondycja branży medycznej w czasie pandemii. Ewolucja czy rewolucja?”.

Wstęp

Szanowni Państwo

Z dużą satysfakcją prezentujemy najnowszy raport Devire „Przegląd wynagrodzeń. Polska 2021”, w którym znajdziecie zestawienie poziomów wynagrodzeń z podziałem na specjalizacje, a także komentarze eksperckie oraz prognozy trendów rynkowych na 2021 rok. Dane w raporcie pochodzą z analizy realnych stawek oferowanych kandydatom w prowadzonych przez nas projektach. W raporcie podajemy minimalne, maksymalne i najczęściej oferowane płace dla specjalistów i managerów w ujęciu miesięcznym brutto, uśrednione dla całej Polski. Liczymy, że materiał stanie się inspiracją do tego, jak skutecznie konkurować o profesjonalistów i jak stać się poszukiwanym pracodawcą, a także pozwoli ocenić pracownikom ich wartość na rynku pracy i porównać swoje wynagrodzenia z konkurencją.

Wbrew przewidywaniom

Sytuacja w 2020 roku wymusiła wiele zmian, chociaż dla części sektorów stała się bodźcem do i tak nieuniknionego rozwoju i szybszego poszukiwania coraz nowocześniejszych narzędzi. Jedno jest pewne: zyskują Ci, którzy reagują odpowiednio szybko. Branże nie poddają się uogólnieniom. Wiele firm straciło,

część odnotowała wysokie wzrosty, a część wykazała odporność na nową rzeczywistość. Pomimo zmian, które zaszły na rynku, czarne scenariusze związane ze wzrostem bezrobocia nie sprawdziły się, a w odniesieniu do znaczącej większości stanowisk wciąż mamy do czynienia z rynkiem kandydata. Zauważamy wyraźnie rysującą się tendencję do inwestowania w nowe kompetencje w zakresie zasobów ludzkich ze szczególnym naciskiem na cyfryzację oraz automatyzację procesów, pomagające sprostać wyzwaniom, przed jakimi stanęły organizacje.

Rozkład sił

Aby dostarczyć Państwu najbardziej rzetelne dane, zapytaliśmy również samych pracowników, jak kształtuje się poziom ich wynagrodzeń. Dane potwierdzają, że branża IT, budownictwo i nieruchomości oraz e-commerce i digital marketing wbrew kryzysowi odnotowały wzrosty płac. Natomiast w turystyce, gastronomii, hotelarstwie, retailu, a także produkcji seryjnej sytuacja nie była tak stabilna. Głównie z uwagi na charakter działalności i chęć zmniejszenia bazy kosztowej w organizacjach. Sprawdzamy, jak pandemia zmieniła wynagrodzenia w poszczególnych sektorach rynku pracy oraz które z tych trendów utrzymają się w 2021 roku. ►

Wzrost zapotrzebowania

Punktem, w którym spotykają się wszystkie rynki, jest powszechna i postępująca robotyzacja procesów, a te sprawiają, że konsekwentnie rośnie popyt na ekspertów od automatyzacji, technologii chmurowych, big data, rozwoju aplikacji mobilnych i machine learningu. Firmy inwestują w obszar digital, co dla niektórych branż, chociażby farmacji i medycyny, stanowi nowość. Bezdyskusyjnie zyskują specjaliści od digital marketingu, e-commerce, analityki internetowej i zarządzania danymi. Duże zapotrzebowanie na wymienione obszary kompetencyjne wynika z konieczności opierania decyzji biznesowych na sprawdzonych danych i rzetelnej analityce, które odgrywają dzisiaj wyjątkowo istotną rolę.

Coraz częściej poszukiwani są managerowie z doświadczeniem w zarządzaniu zmianą i wdrażaniu dużych projektów strategicznych. Od pracowników oczekuje się nieszablonowych rozwiązań i pomysłów z pogranicza online'u oraz offline'u. Widzimy także rosnącą rolę wysokiego standardu obsługi klienta i profesjonalnego doradztwa w różnych kanałach, co sprawia, że eksperci w tym zakresie będą cieszyć się sporą popularnością.

Pracodawca 2021 roku

Z naszych obserwacji wynika, że najbardziej doświadczeni kandydaci jeszcze dokładniej niż w poprzednich latach weryfikują atrakcyjność projektów realizowanych przez poszczególne instytucje, a w przypadku zmiany zatrudnienia na pierwszym miejscu stawiają możliwość rozwoju, oraz – w tym roku bardziej niż kiedykolwiek – stabilność branży i jej perspektywę. Pracodawcy w 2021 roku, żeby przyciągnąć talenty, będą musieli znacznie bardziej zadbać o swoją markę, szczególnie w online, uważanie obserwować i szybko odpowiadać na trendy zatrudnienia. Rok 2021 stworzy też okazję do otwarcia się pracodawców na kandydatów z nierozważanych do tej pory lokalizacji. Nierzadko doprowadzi to do przetasowania w poziomach wynagrodzeń w poszczególnych województwach (szczególnie obniżenia stawek tam, gdzie niektóre kompetencje były znacznie przewartościowane).

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 2021 roku.

Kto zyska, kto zachowa stabilność,
a kto straci?

Zapraszam do lektury!

Michał Młynarczyk
Dyrektor Zarządzający
Devire





Digital, media i e-commerce

Strategiczna pozycja digitalu

Rok 2020 był w wielu aspektach bezprecedensowy. Wymógł na bardzo wielu firmach konieczność dynamicznego dostosowania się do nowych realiów rynkowych, a pozycja kandydatów z obszarów digitalu i e-commerce jeszcze bardziej umocniła się dzięki tym zmianom. Obserwujemy wzrostową tendencję do poszukiwania kandydatów z umiejętnościami ukierunkowanymi na analitykę danych, personalizację i automatyzację marketingu, sprzedaż internetową czy digital activation.

Wynagrodzenia w tych obszarach rosły w 2020 roku i przewidujemy, że ta tendencja utrzyma się w kolejnych latach. Wyraźnie zarysowuje się też trend strategicznego pozycjonowania zespołów digitalowych w organizacjach.

Zauważamy zwiększony popyt na najbardziej doświadczonych kandydatów, którzy obejmują stanowiska kierownicze. W wielu organizacjach liderzy obszaru digital dołączają też do zarządów, co tylko potwierdza kluczową i strategiczną rolę tego obszaru w strukturach firm.

Eksperti Devire w obszarze digital, media i e-commerce



Michał Rosiński
Consultant
Poznań



Elżbieta Sobiech
Principal Consultant
Warszawa

Przeptywy na rynku

W 2020 roku obserwowaliśmy nasiloną tendencję do zatrudniania kandydatów z agencji i domów mediowych w wewnętrznych strukturach firm.

Trend ten napędza rosnące zapotrzebowanie firm na specjalistyczny know-how ekspertów z różnych obszarów digitalu i e-commerce. W 2020 roku dał się zauważyć skokowy wzrost popytu na tego typu kompetencje w organizacjach z branż dóbr konsumenckich oraz retailu – przewidujemy, że trend ten utrzyma się w ciągu najbliższych lat i przyczyni się do wzrostu presji płacowej we wspomnianym obszarze.

Główne kierunki rozwoju działów e-commerce i digitalu obejmują dzisiaj personalizację i zaawansowaną pracę z danymi, pozwalającą na precyzyjne dotarcie do użytkownika. Znaczące są także inwestycje w technologie marketingowe i automatyzację, z naciskiem na jak najlepszy customer experience oraz autentyczność w komunikacji. Dlatego też rok 2020 przyniósł dynamiczny wzrost ofert zatrudnienia dla kandydatów z obszarów CRM, marketing automation, programmaticu czy analityki danych digitalowych i CRM-owych. W przypadku tych obszarów w zależności od rodzaju stanowiska możemy mówić o wzrostach wynagrodzeń o 10-15% rok do roku. Poza tym widoczne są wzrosty w obszarach digital activation, social mediów oraz kontentu.

RYNEK PRACY 2020/2021 OCZAMI KANDYDATÓW



wyraża chęć do zmiany pracy i aktywnie jej szuka



zostało zaproszonych do udziału w procesie rekrutacyjnym



twierdzi, że ich sytuacja zawodowa nie uległa zmianie

Wynagrodzenia Digital i e-commerce

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Digital Specialist	6 500	10 000	8 000
Digital Manager	10 000	13 000	12 000
Digital Activation Manager	11 500	15 000	13 000
Digital Director	17 000	34 500	24 500
E-commerce Specialist	6 000	10 500	7 000
E-commerce Manager	10 500	18 000	13 500
E-commerce Product Manager	13 000	26 500	18 000
E-commerce Director	17 500	34 500	26 500
Digital & E-commerce Manager	14 000	21 000	16 000
Digital & E-commerce Director	18 500	36 500	27 500
CRM Specialist	6 000	10 000	7 500
Marketing Automation Specialist	7 000	10 000	8 500
CRM Analyst	7 000	12 500	8 500
CRM Manager	10 000	22 000	15 500
Performance Marketing Specialist	7 000	11 000	8 500
Performance Marketing Manager	9 500	18 500	14 000
Content Specialist	5 500	9 000	7 500
Content Manager	8 500	14 000	11 000
Social Media Manager	9 000	14 000	11 000
Digital Customer Experience Manager	12 000	14 500	13 500
E-commerce Key Account Manager	10 500	14 500	12 500
Web Analyst	7 000	13 000	9 500
Digital Solutions Specialist	6 000	9 000	7 500
Digital Solutions Manager	9 000	17 500	12 000

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt

Wynagrodzenia Media & advertising

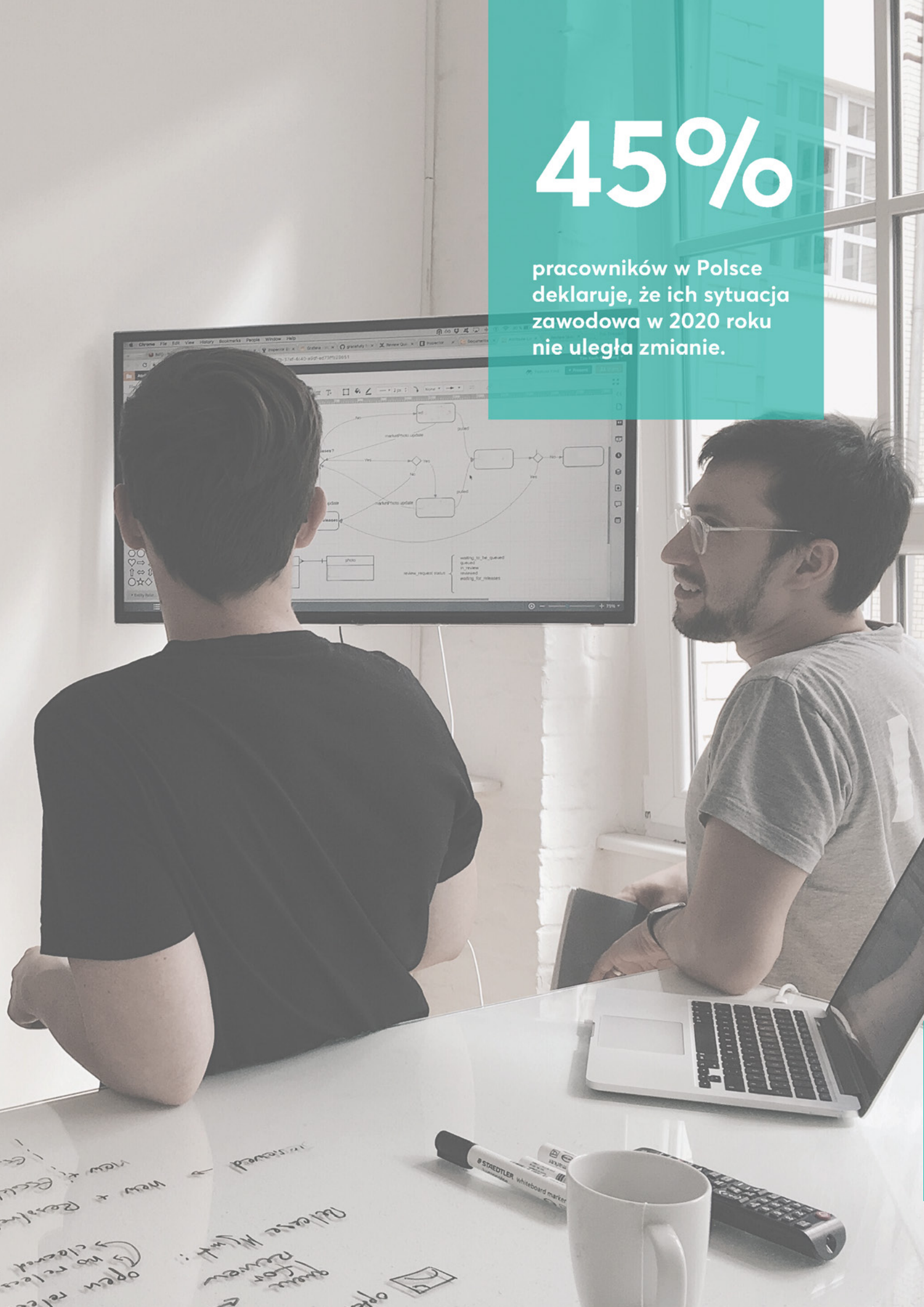
Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Media Planner	6 000	9 000	7 500
Media Manager	8 500	14 000	10 500
Strategy Planner	7 000	10 500	8 500
Strategy Manager	9 500	16 500	13 500
Communication Planner	6 000	9 000	7 500
Communication Manager	9 000	14 000	11 500
SEO Specialist	6 000	11 000	8 500
SEM Specialist	6 000	11 500	9 000
Paid Social Specialist	6 000	11 000	8 500
Programmatic Specialist	6 000	11 000	9 000
Performance Specialist	7 000	11 000	8 000
Affiliate Specialist	6 000	9 500	7 500
Conversion Rate Optimizer	6 500	12 500	9 000
Web Analyst	6 000	12 000	9 500
Traffic Manager	5 500	7 000	7 000
Account Executive	5 000	7 000	6 500
Account Manager	6 500	10 500	8 500
Account Director	12 000	20 000	15 500
Client Service Director	13 500	22 500	18 500
Graphic Designer	4 500	8 500	6 000
Art Director	6 500	11 000	9 000
Copywriter	5 500	10 000	7 500
Creative Director	10 500	26 000	21 000
Strategy Manager	8 750	13 000	10 500
Project Manager	7 000	10 500	8 000
UX Designer	6 000	12 000	9 000
Social Media Manager	6 000	11 000	8 000
CO eChannel Senior Analyst	9 000	14 500	11 000
Senior Web Tracking Analyst	11 000	15 500	12 500

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt

45%

pracowników w Polsce
deklaruje, że ich sytuacja
zawodowa w 2020 roku
nie uległa zmianie.





Sprzedaż i marketing: dobra konsumenckie

Wydarzenia roku 2020 w dużej mierze wpłynęły również na branżę FMCG. Wśród kategorii dóbr konsumenckich stabilną sytuację lub wzrosty obserwujemy wśród producentów i dystrybutorów materiałów higienicznych, kosmetyków i chemii gospodarczej, a także w kategoriach spożywczych takich jak produkty suche czy konserwy i przetwory.

Niezmiennie od kilku lat utrzymuje się też wzrostowy popyt na artykuły ekologiczne i z kategorii „bio”, w tym na portfolio produktów wegetariańskich i wegańskich.

W ostatnim roku spadki odnotowała branża mięsna, co wynika nie tylko ze zmian nawyków konsumenckich, ale także w uwarunkowaniach eksportowych.

Lockdown zmienił konsumentów

Konieczność pozostania w domu wpłynęła na zmianę ogólnego stylu życia, co przyczyniło się do modyfikacji zachowań konsumenckich. Szczególnie dotkliwie odczuł to segment kosmetyków kolorowych oraz dóbr luksusowych, a także kanał HoReCa tak blisko związany z branżą FMCG. W związku z tym eksperci pracujący w kanale food service nie mogli liczyć na ciekawe oferty pracy w 2020 roku. Zmianie uległ również proces zakupowy. W wyniku zamknięcia wielu sklepów stacjonarnych zakupy w znacznej mierze przeniosły się do kanału online, co zmusiło firmy do zainwestowania w ten obszar także w kontekście zasobów ludzkich. ►

Ekspertki Devire w obszarze dóbr konsumenckich



Magdalena Perlikowska
Senior Consultant
Warszawa



Izabela Bartoszewicz
Consultant
Katowice

W 2020 roku zaobserwowaliśmy znaczący popyt na stanowiska związane z e-commerce, digital marketingiem i analityką internetową, takie jak chociażby specjalista ds. procesów e-commerce, CRM & Analytics Manager czy Digital Activation Manager.

Naszym zdaniem trend na profesjonalistów z tego obszaru utrzyma się w najbliższych latach i to oni mogą liczyć na wzrost zarobków.

Nowe oblicze handlu

Zamknięcie sklepów stacjonarnych zredefiniowało również rolę działów sprzedaży – Key Account Managerów i przedstawicieli handlowych. Wymusiło to inne podejście do pracy z klientem oraz wykorzystanie do współpracy narzędzi pozwalających na efektywne zarządzanie relacjami z sieciami i detalistami. Są to chociażby wspólne systemy do składania zamówień czy wirtualne spacerunki po sklepach. Zauważamy inne podejście do budowania relacji z klientami w kanale nowoczesnym i tradycyjnym – spadła liczba spotkań osobistych i bez-

pośrednich wizyt w sklepach, ustępując miejsca telekonferencjom i zdalnemu raportowaniu. Kryzys ekonomiczny dotknął przede wszystkim firmy produkujące i sprzedające dobra, które nie są artykułami pierwszej potrzeby. W drugim i trzecim kwartale 2020 branża zanotowała spowolnienie w rozwoju, wiążące się z zamrożeniem procesów rekrutacyjnych niebędących kluczowymi dla zachowania ciągłości biznesowej, a w przypadkach niektórych firm – także z redukcjami zatrudnienia. Dotknęły one osoby na wszystkich poziomach stanowisk.

Pozyskanie dostępnych ekspertów szansą

Wiele organizacji upatruje w kryzysie szansy na pozyskanie specjalistów, którzy stali się dostępni na rynku. Dla producentów FMCG rok 2021 będzie też czasem na przegrupowanie działów sprzedaży i dopasowanie strategii komercyjnej do dynamiki rynku. Analizy poprzednich kryzysów gospodarczych pokazały, że firmy inwestujące w czasie kryzysu w różne obszary swojej działalności zyskały przewagę konkurencyjną niemożliwą do osiągnięcia w normalnych warunkach.

RYNEK PRACY 2020/2021 OCZAMI KANDYDATÓW



wyraża chęć
do zmiany pracy
i aktywnie jej szuka



zostało zaproszonych
do udziału w procesie
rekrutacyjnym



twierdzi, że ich
sytuacja zawodowa
nie uległa zmianie

Wynagrodzenia Dobra konsumenckie

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Marketing			
Marketing Director	15 000	28 500	19 500
Marketing Manager	11 000	19 500	14 000
Senior Brand Manager	11 500	16 500	14 000
Brand Manager	7 000	13 000	10 000
Product Manager	8 500	13 000	10 000
Junior Brand Manager	5 500	9 000	7 000
Asystent Brand Manager / Marketing Specialist	3 000	6 500	4 500
Trade Marketing			
Trade Marketing Manager	7 500	13 500	9 500
Junior Trade Marketing Manager	6 000	8 500	7 500
Trade Marketing Specialist	4 000	7 000	5 000
Category Management & Consumer Insights			
Category Manager	7 500	12 000	9 500
Junior Category Manager	6 000	9 000	8 000
Consumer Insight Manager	9 500	16 000	11 000
Sprzedaż			
Sales Director	14 500	35 500	22 000
Channel Manager / Group KAM	15 500	27 500	20 000
National Key Account Manager	12 500	19 500	16 000
Senior Key Account Manager	11 000	17 500	12 500
Key Account Manager	7 000	14 000	11 000
Junior Key Account Manager	5 500	9 000	7 000
Local KAM	4 500	8 000	6 500
Regional Sales Manager	9 500	13 500	12 000
Area Sales Manager	5 500	9 500	7 000
Export Manager	7 500	14 000	9 500
Sales Representative	2 500	5 000	3 500
Specjalista w dziale sprzedaży	3 500	6 000	4 500

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt



Sprzedaż i marketing: IT i telekomunikacja

W 2020 roku największy popyt obserwujemy na stanowiska Key Account Managera i Channel Sales Directora, a także związane z posprzedażową obsługą klienta i ze sprzedażą, ale z wykorzystaniem języków obcych. Poszukiwani są również eksperci z doświadczeniem w digital marketingu B2B, do których zadań należy wsparcie procesu generowania leadów sprzedażowych oraz współpraca w tworzeniu jakościowego kontentu branżowego.

Dla wszystkich stanowisk komercyjnych większą dynamikę rekrutacji obserwujemy w sektorze biznesowym niż public.

Bezpieczeństwo danych na podium

W 2020 roku bez wątpienia zyskały firmy oferujące rozwiązania z zakresu cybersecurity. Przeniesienie większości operacji i kanałów komunikacji do digitalu, jak również powszechne ataki ransomware sprawiły, że priorytetem stało się zadbanie o bezpieczeństwo danych. W związku ze znacznym popytem na oprogramowanie cybersecurity to właśnie kandydaci z doświadczeniem w kreowaniu oferty produktowej i doradztwie w tym zakresie mogą liczyć na najciekawsze oferty. ►

Ekspertki Devire w obszarze sprzedaży IT



Patrycja Jankowska
Principal Consultant
Warszawa



Dorota Hechner
Business Unit Manager
Warszawa

Analityka i predykcja wciąż żywym trendem

Do grupy firm rozbudowujących swoje struktury sprzedażowe i związane z obsługą klientów biznesowych należą też producenci oraz integratorzy specjalizujący się w oprogramowaniu analitycznym i predykcyjnym. Duże zapotrzebowanie na te usługi wynika z konieczności jakościowej pracy z danymi i opieraniu decyzji biznesowych na rzetelnych insightach – te czynniki odgrywają dziś ważniejszą rolę niż kie-

dykolwiek wcześniej, i to dla praktycznie wszystkich branż. Z tego samego powodu niezmiennie dużym powodzeniem cieszą się rozwiązania big data. Lockdown zwiększył też potencjał dla producentów rozwiązań technologicznych przeznaczonych dla e-commerce – silników sklepów internetowych i systemów logistycznych, pozwalających na płynność operacji omnichannel. Bez wątplenia na ciekawe propozycje mogą liczyć handlowcy z doświadczeniem w consultingu IT oraz tacy, którzy proponują klientom biznesowym usługi w zakresie zarządzania zmianą, jak również rozwiązania chmurowe.

Wynagrodzenia Sprzedaż i marketing: IT i telekomunikacja

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Sales Director	20 000	40 000	26 000
Sales Channel Director	19 000	33 000	25 000
Key Account Manager	12 000	18 000	16 000
Business Development Manager	13 000	19 000	17 000
Pre Sales	11 000	16 000	14 000
Marketing Director	15 000	40 000	25 000
Marketing Manager	10 000	20 000	15 000
Digital Marketing Manager	12 000	20 000	16 000
Digital Marketing Specialist	7 000	12 000	10 000

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt



Energetyka

Branża w rozkwicie

Z perspektywy roku 2020 widać wyraźnie, że branża energetyczna wykazała dużą odporność na skutki pandemii. Wiele pozycji technicznych, które gwarantują prowadzenie inwestycji na terenie kraju, musiało jednak zostać obsadzonych pomimo panujących warunków. Już od stycznia można było zaobserwować znaczące zainteresowanie polskim rynkiem przez firmy zagraniczne oraz ogromny rozwój branży fotowoltaicznej.

Przyszłość OZE

Pomimo pandemii i gospodarczego spowolnienia rynek energetyki dynamicznie się rozwijał. Warto wspomnieć, że mniejszy lub większy wzrost nastąpił w każdej dziedzinie: instalacje fotowoltaiczne, instalacje wykorzystujące biogaz, hydroenergię, biomasę, energię wiatru. Zapewne jest to spowodowane również

wsparciem Unii Europejskiej oraz ulgami podatkowymi, które to czynniki tylko zachęciły do zwiększenia udziału w danym biznesie. Wszystko wskazuje na to, że najbliższe 2 lata na rynku farm fotowoltaicznych będą bardzo intensywne.

Nowe kierunki

W mijającym 2020 roku obserwowaliśmy zwiększoną aktywność firm oferujących mikroinstalacje dla małych i średnich przedsiębiorstw oraz dla klienta indywidualnego. Pojawiło się znaczne zapotrzebowanie na przedstawicieli handlowych, projektantów, kosztorysantów, monterów instalacji, a także wyższą kadramanagerską: dyrektorów sprzedaży, dyrektorów operacyjnych, dyrektorów ds. rozwoju rynku. Skompletowanie silnego zespołu i ustalenie dalszych działań ma przyczynić się do zwiększania udziału tych firm w rynku. Wykonawcy zajmujący się budową farm solarnych skoncentrowali swoje działania na rozbudowaniu zespołów od pozyskiwania gruntów, a duże organizacje z kapitałem zagranicznym na pozyskaniu osób, które będą ich przedstawicielami na terenie Polski.

Ekspertka Devire w obszarze energetyki

Karolina Orzelska
Principal Consultant
Warszawa



Wynagrodzenia Energetyka

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Przedstawiciel handlowy (fotowoltaika)	6 000	9 500	7 500
Kosztorysant	7 500	11 000	9 000
Dyrektor sprzedaży / Dyrektor regionu	14 000	18 000	16 500
Dyrektor działu (fotowoltaika)	18 000	22 000	20 000
Project Manager (PV)	12 000	18 000	15 000
Specjalista ds. pozyskiwania gruntów	7 000	11 000	9 000
Business Development Manager	14 000	20 000	17 000
Kierownik robót elektrycznych	13 000	18 000	15 000
Dyrektor operacyjny (telco)	20 000	25 000	22 000
Dyrektor oddziału (telco)	14 000	16 000	18 000
Kierownik projektu (telco)	11 000	15 000	13 000
Kierownik budowy (farmy wiatrowe)	14 000	18 000	16 000

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt

RYNEK PRACY 2020/2021 OCZAMI KANDYDATÓW



wyraża chęć
do zmiany pracy
i aktywnie jej szuka



zostało zaproszonych
do udziału w procesie
rekrutacyjnym



twierdzi, że ich
sytuacja zawodowa
nie uległa zmianie



Handel detaliczny (retail)

W 2020 roku sektor retail stanął przed niebagatelnym wyzwaniem. Zamknięte sklepy i galerie handlowe wymusiły rozwiązania, które dotknęły pracowników na różne sposoby: od obniżenia wymiaru etatu przez oddelegowanie na urlopy bezpłatne aż po redukcje zatrudnienia.

Wiele sieci zaangażowało zespoły sprzedażowe we wsparcie innych działów wewnętrznych – doradcy klienta z salonów stacjonarnych zostali włączeni m.in. w działania związane z dodawaniem informacji produktowych w e-commerce lub kontakt z klientami za pośrednictwem infolinii.

Branża retail wymyka się jednak uogólnieniom i w odniesieniu do niektórych stanowisk nadal obserwujemy rynek kandydata.

Zyskują Ci, którzy reagują szybko

Nie wszyscy odczuli skutki pandemii równie dotkliwie. Zyskały sieci retailowe, które jeszcze przed 2020 rokiem zainwestowały w rozwój kanału e-commerce. Ci retailerzy mieli zaplecze organizacyjne i strukturalne, by szybko dopasować się do nowych realiów. Straciły sieci o bardziej tradycyjnym podejściu do biznesu, ponieważ ich strategia opierała się do tej pory na sprzedaży stacjonarnej. Warto zauważyć, że przed najtrudniejszym zadaniem stoją sieci oferujące produkty, których wybór bazuje na osobistym doświadczeniu klienta, takie jak kosmetyki kolorowe, perfumy. To sprawia, że od pracowników działu marketingu w tej kategorii oczekuje się nieszablonowych rozwiązań i pomysłów z pogranicza e-commerce oraz sprzedaży stacjonarnej. ►

Ekspertki Devire w obszarze handlu detalicznego



Patrycja Jankowska
Principal Consultant
Warszawa



Dorota Hechner
Business Unit Manager
Warszawa

Eksperci w obszarze omnichannel i zarządzania zmianą

Powyższe czynniki sprawiają, że w branży retailowej potrzeby kadrowe zgłaszane są wobec ekspertów z obszaru omnichannel, których zadaniem jest zapewnienie spójności doświadczeń klienta we wszystkich punktach styku z marką: w e-commerce, sklepie stacjonarnym, social mediach.

Coraz częściej poszukujemy osób odpowiedzialnych za budowanie lub rozwój platform sprzedażowych.

Rekrutujemy również ekspertów, którzy odpowiadają za zakupy czy też komunikację marketingową poprzez on-line: analityków sprzedaży, analityków biznesowych, omnichannel managerów, e-commerce managerów, CRM managerów, dyrektorów i managerów marketingu. Jest to relatywnie szybko rozwijająca się gałąź handlu detalicznego, jeszcze nienasycona, dlatego ekspertów brakuje, a popyt na nich rośnie. Właśnie w tych obszarach wynagrodzenia są bardziej konkurencyjne.

Branża potrzebuje managerów z doświadczeniem w zarządzaniu zmianą i wdrażaniu dużych projektów strategicznych. W związku z tym na ciekawe oferty mogą liczyć Kandydaci z doświadczeniem po stronie firm consultingowych.

Profesjonalne doradztwo i doświadczenia klienta

W 2021 roku przewidujemy spowolnienie w rekrutacji na stanowiska kierownika salonu oraz doradcy klienta, co nie oznacza jednak całkowitego braku ofert.

Dziś bardziej niż kiedykolwiek liczy się zapewnienie klientom wysokiego standardu doświadczeń w sklepie i profesjonalnego doradztwa.

I chociaż sieci retailowe nie planują powiększania obecnych zespołów, rynek zgłasza zapotrzebowanie na rekrutację wynikające z planów pozyskania najlepszych specjalistów z konkurencyjnych sieci.

RYNEK PRACY 2020/2021 OCZAMI KANDYDATÓW



wyraża chęć do zmiany pracy i aktywnie jej szuka



zostało zaproszonych do udziału w procesie rekrutacyjnym



twierdzi, że ich sytuacja zawodowa nie uległa zmianie

Wynagrodzenia Handel detaliczny

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Store Manager	5 000	7 000	6 000
Store Manager marki premium	6 000	12 000	8 000
Doradca klienta	2 800	3 500	3 100
Dyrektor sklepu wielkopowierzchniowego	9 000	16 000	12 000
Regionalny manager sklepów	10 000	17 000	13 000
Dyrektor sieci retail (Head of Retail)	18 000	25 000	22 000
Dyrektor sprzedaży	25 000	35 000	28 000
Dyrektor marketingu	25 000	35 000	28 000
Kierownik marketingu	12 000	18 000	15 000
Kierownik marki	10 000	15 000	12 000
Specjalista ds. marketingu	7 000	9 000	8 000
Omnichannel Manager	15 000	30 000	20 000
Dyrektor działu zakupów	20 000	40 000	30 000
Dyrektor grupy produktowej	15 000	30 000	20 000
Category Manager	10 000	15 000	12 000
Kupiec	8 000	12 000	10 000

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt

92%

kandydatów dostało
w 2020 roku
zaproszenie do udziału
w procesie rekrutacyjnym.





Nieruchomości i budownictwo

Rynek pracy w branży budownictwa i nieruchomości utrzymuje dynamikę ze względu na nieustanne zapotrzebowanie na kompetencje i doświadczonych pracowników. Potrzeby rekrutacyjne mogą wynikać nie tylko z tworzenia nowych miejsc pracy w firmach, które decydują się budować swoją przewagę konkurencyjną i przyspieszają realizację inwestycji mieszkaniowych czy parków handlowych. Zauważamy, że w konsekwencji pandemii firmy prze-modelowały swoje strategie biznesowe i doprowadziły do zmiany struktur organizacyjnych, ról i stanowisk. Inny scenariusz wskazuje na potrzebę lepszego dopasowania pracowników z rynku i ich kompetencji do nowych wyzwań, przed jakimi stanęły organizacje. Przedsiębiorstwa z tego sektora sięgają teraz po doświadczonych menadżerów, którzy potrafią odnaleźć się w sytuacji kryzysowego zarządzania zmianą.

Rozpęd w inwestycjach

W ostatnich latach, dzięki wzmocnionym realizacjom projektów kubaturowych w zakresie budownictwa komercyjnego i mieszkaniowego, rośnie zapotrzebowanie na coraz więcej stanowisk z łańcuszka usług m.in. wykonawców, dostawców czy doradców, z których kompetencji korzystają inwestorzy.

To czynnik, który rozgrzewa rynek pracy. Oczywiście nie wszystkie podmioty poradziły sobie biznesowo ze skutkami pandemii, zwłaszcza w przypadku właścicieli oraz zarządców biurów i centrów handlowych. Branża budownictwa i nieruchomości odznacza się jednak dużą różnorodnością, w związku z czym rozwiązania stosowane przez firmy również są niejednorodne. ►

Eksperti Devire w obszarze nieruchomości i budownictwa



Wiktoria Bożek
Senior Team Leader
Warszawa



Łukasz Silski
Senior Consultant
Warszawa

Kompetencje na wagę złota

Pomimo wysokich kosztów operacyjnych konieczność utrzymania dobrych pracowników odegrała kluczową rolę. Na stronach karier poszukiwano wykwalifikowanych kandydatów w obszarach chociażby zarządzania nieruchomościami, projektami czy utrzymania obiektów komercyjnych. Te stanowiska odgrywały duże role w kontekście zatrzymania najemców. W branży mieszkaniowej zauważalne było rosnące zapotrzebowanie na ekspertów do spraw pozyskiwania i analizy gruntu. Eksperci Devire odnotowali, że oczekiwania finansowe wzrosły o ok. 15-20% w porównaniu z ubiegłym rokiem.

Sektor buduje nową przyszłość

W sektorze budowlanym w pierwszym kwartale 2020 obserwowaliśmy bardzo duże zapotrzebowanie na kierowników projektu, kierowników budowy czy kosztorysantów branżowych (sanitarnych, elektrycznych, ogólnobudowlanych), zarówno w ujęciu kubaturowym,

jak i w branży fit out. Pandemia zweryfikowała jednak nieco założenia rekrutacyjne poszczególnych organizacji. W efekcie w połowie roku wiele procesów zostało wstrzymanych. Obserwujemy jednak zmianę tendencji i powrót do wzmożonej dynamiki rekrutacyjnej, zwłaszcza wśród firm z branży generalnego wykonawstwa, a także deweloperów poszukujących najczęściej kierowników planowania i realizacji inwestycji, kierowników robót czy kosztorysantów branżowych.

Płacowy optymizm

Z naszych obserwacji wynika, że wynagrodzenia na stanowiskach zarówno specjalistycznych, jak i managerskich w branży budownictwa i nieruchomości utrzymują się na stabilnym poziomie. Pomimo trudnych kilku miesięcy firmy tylko czasowo wprowadzały optymalizacje kosztowe, redukując wynagrodzenia czy odraczając premie. Organizacje nie mogą sobie pozwolić na spadek motywacji pracowników, ponieważ ryzykują wysoką rotacją ekspertów. Z uwagi na ciekawe perspektywy, wysoką ekspertyzę podmiotów działających w sektorze, jak i wysokie apetyty inwestycyjne rok 2021 powinien przynieść stabilność w kontekście nowych projektów, także w zakresie rekrutacyjnym.

RYNEK PRACY 2020/2021 OCZAMI KANDYDATÓW



wyraża chęć do zmiany pracy i aktywnie jej szuka



zostało zaproszonych do udziału w procesie rekrutacyjnym



twierdzi, że ich sytuacja zawodowa nie uległa zmianie

Wynagrodzenia Nieruchomości i budownictwo

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Property Management (industrial / office / retail)			
Junior Property Manager	7 000	10 000	8 000
Property Manager	11 000	15 000	13 000
Senior Property Manager / Portfolio Property Manager	15 000	18 000	16 000
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	25 000	22 000
Senior Asset Manager	25 000	35 000	30 000
Head of Property Management	20 000	30 000	25 000
Leasing (industrial / office / retail) - Investor			
Junior Leasing Manager	7 000	10 000	8 000
Leasing Manager	12 000	16 000	14 000
Senior Leasing Manager	16 000	30 000	20 000
Leasing (industrial / office / retail) - Real Estate Agency			
Junior Consultant	6 000	8 000	7 000
Consultant	8 000	11 000	10 000
Senior Consultant	11 000	15 000	13 000
Associate Director	16 000	22 000	18 000
Head of Agency	25 000	35 000	30 000
Development & Sales (commercial / residential)			
Land Acquisition Specialist	7 000	10 000	8 000
Land Acquisition Manager	12 000	19 000	16 000
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)	15 000	25 000	18 000
Residential Sales Manager (Kierownik Sprzedaży)	10 000	14 000	12 000
Residential Sales Representative (Specjalista ds. sprzedaży)	4 000	8 000	6 000

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Facility Management			
Technician	4 000	6 000	5 000
Facility Coordinator	7 000	8 000	8 000
Facility Manager / Technical Manager on-site	9 000	15 000	12 000
Project Manager / KAM	10 000	16 000	13 000
Business Development Manager	10 000	16 000	12 000
Technical Director / Portfolio Facility Manager	15 000	25 000	18 000
Budownictwo infrastrukturalne			
Dyrektor Kontraktu	22 000	35 000	25 000
Kierownik Budowy	16 000	25 000	20 000
Kierownik Robót Drogowych / Mostowych / Kolejowych	10 000	15 000	13 000
Kierownik Robót Sanitarnych / Elektrycznych	10 000	15 000	13 000
Kierownik Robót SRK	10 000	15 000	13 000
Administrator Kontraktu (Claim Manager)	10 000	20 000	15 000
Kierownik Jakości	10 000	16 000	13 000
Kosztorysant Drogowy / Mostowy / Kolejowy	6000	9 000	7 000
Budownictwo kubaturowe			
Dyrektor ds. Planowania i Realizacji Inwestycji	20 000	30 000	25 000
Kierownik Projektu (Project Manager)	12 000	22 000	15 000
Kierownik Projektu Fit-out (Project Manager Fir-out)	10 000	18 000	15 000
Kierownik Budowy	10 000	15 000	12 000
Kierownik Robót	8 000	12 000	10 000
Kierownik Serwisu Gwarancyjnego	10 000	15 000	10 000
Architekt	7 000	15 000	10 000
Specjalista ds. Ofertowania	6 000	12 000	9 000
Kierownik zespołu ofertowania	10 000	15 000	12 000
Projektant Instalacji Sanitarnych / Elektrycznych	6 000	12 000	9 000
Asystent Projektanta	5 000	8 000	6 000
Kosztorysant Ogólnobudowlany / Sanitarny / Elektryczny	6 000	10 000	8 000
Energetyka			

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt



IT i telekomunikacja

Rok 2020 przyniósł branży IT lekkie spowolnienie dynamiki wzrostów wynagrodzeń.

Dzięki dużemu udziałowi ekspertów pracujących w modelu projektowym, którzy każdorazowo renegegują swoje stawki, zarobki w branży IT są doskonałym barometrem kondycji tego rynku.

Bardzo wyraźnie widać, jak zmienia się zapotrzebowanie na poszczególne technologie i które z nich są cenione najwyżej. Obserwowaliśmy zawieszenie części projektów IT, a czasami wstrzymanie finansowania dla startupów. Branża IT pozostaje jednak w dobrej kondycji, a zapotrzebowanie na specjalistów nie maleje. Prym wiodą tu Warszawa i Wrocław, za którymi plasują się Górny Śląsk, Małopolska oraz Łódź i Pomorze.

Stałe trendy rekrutacyjne

Obecnie najczęściej poszukiwanymi stanowiskami są te związane z technologiami chmurowymi, rozwojem aplikacji mobilnych czy analizą danych. Rozwojowi usług dostarczanych w chmurze sprzyja konieczność zapewnienia wysokiej jakości infrastruktury i narzędzi do komunikacji, chociaż ten trend nie jest nowinką w branży.

W 2021 roku na pewno nie zmaleje zapotrzebowanie na takich ekspertów jak Cloud Engineer, Cloud Architect, Cloud Security Engineer czy Cloud Network Engineer.

Obserwujemy też wyraźnie zwiększony popyt na doświadczonych kandydatów z obszaru DevOps ze znajomością rozwiązań cloudowych, których oczekiwania finansowe wzrosły w ciągu roku z około 22 000 zł do średnio 25 000-27 000 zł netto na umowie B2B. ►

Przewidujemy, że ta tendencja utrzyma się w 2021 roku, a inżynierowie DevOps będą mogli liczyć na wynagrodzenia wyższe o 10-15%. Dynamiczny rozwój technologii chmurowych jest także determinowany przez wzrost wykorzystania rozwiązań sztucznej inteligencji i uczenia maszynowego. W związku z tym nie słabnie popyt na ekspertów z obszaru zarządzania danymi (głównie w sektorze bankowości i usług finansowych, który w 2020 roku zyskał poważną konkurencję w postaci branży medycznej).

Popularność AI i ML potwierdza też w naszej ocenie zwiększony popyt na doświadczonych developerów Scala oraz Python, których wynagrodzenia wzrosły w 2020 roku o około 10%.

Potrzeba ochrony rosnącej ilości danych determinuje większe zapotrzebowanie na ekspertów ds. cyberbezpieczeństwa. Inżynierowie i specja-

liści z obszaru security mogą czuć się pewnie na rynku pracy w 2021 roku. Wynagrodzenia na stanowiskach Cyber Security Engineera czy Security Managera rosną konsekwentnie w ostatnich latach o ok. 14% i jest to tendencja, która ma szansę się utrzymać.

Zarobki – kryzys dotknął, ale nie złamał

Dynamika wzrostu zarobków w IT w 2020 roku lekko wyhamowała ze względu na wstrzymanie się firm ze startem nowych projektów. Warto zaznaczyć, że w 2020 roku pracodawcy liczyli na obniżenie oczekiwań finansowych przez kandydatów, tak się jednak nie stało.

Obserwowaliśmy natomiast coraz częściej pojawiające się w umowach o pracę zapisy o podwyższonych kosztach autorskich, które w ubiegłych latach nie były tak popularne. ►

RYNEK PRACY 2020/2021 OCZAMI KANDYDATÓW



wyraża chęć
do zmiany pracy
i aktywnie jej szuka



zostało zaproszonych
do udziału w procesie
rekrutacyjnym



twierdzi, że ich
sytuacja zawodowa
nie uległa zmianie

Wyraźnie rysuje się też trend zwiększonego zapotrzebowania na osoby o złożonych kompetencjach i umiejętnościach technologicznych (które często zdobywa się w pracy komercyjnej), wzmocniony przez wciąż zbyt małą liczbę doświadczonych specjalistów na rynku.

Firmy bardziej niż wcześniej zainteresowane są najbardziej doświadczonymi ekspertami w różnych obszarach i specjalizacjach. Ci mogą liczyć na jeszcze atrakcyjniejsze niż przed kilkoma latami wynagrodzenia.

Na drugiej szali znajdują się kandydaci na początku swojej kariery w branży IT, dla których rynek nie jest już tak chłonny jak chociażby przed rokiem. Zauważamy również większe otwarcie firm na współpracę z ekspertami IT w formie kontraktów B2B.

Sami pracownicy coraz chętniej decydują się na elastyczne formy zatrudnienia. Jak wskazują dane z raportu Devire „Branża IT w nowej rzeczywistości”, po wybuchu pandemii COVID-19 już 47% ekspertów z branży IT wybrałoby umowę B2B.

Eksperci Devire w obszarze IT i telekomunikacji:



Grzegorz Opala
Executive Manager
Warszawa



Paulina Kubera
Consultant
Katowice



Agata Miller
Senior Team Leader
Warszawa



Dominika Opozda
Senior Consultant
Gdańsk



Krzysztof Kobylński
Senior Team Leader
Warszawa



Katarzyna Kuźniak
Consultant
Poznań

Wynagrodzenia IT i telekomunikacja (umowa o współpracę B2B)

Stanowisko	Junior	Mid	Senior
Aplikacje biznesowe			
SAP Functional Consultant	9 500	18 000	25 500
SAP Support Specialist	7 000	11 500	16 000
SAP Analyst	8 500	13 500	18 000
SAP Security / Authorization / GRC	11 000	19 000	28 000
ABAP Developer	9 000	13 000	19 000
BI Engineer	10 000	15 500	23 000
Big Data Developer	11 000	17 500	24 500
Data Engineer	10 500	17 000	23 500
Data Scientist	10 500	16 500	24 500
Integration Engineer	11 000	16 500	22 500
Machine Learning Engineer	9 500	16 000	23 500
Development			
IT Development Manager	18 000	23 000	27 500
Project Manager	8 500	15 500	22 500
Scrum Master	8 500	14 000	19 500
Architekt IT	18 500	24 000	29 000
Analitik biznesowy / systemowy	7 900	13 000	19 500
Tester manualny	6 500	10 500	14 500
Tester automatyczny	8 000	14 500	17 500
Frontend Developer	8 500	14 500	19 500
Fullstack Developer	9 500	16 500	22 500
Java Developer	10 000	17 500	22 500
.Net / C# Developer	9 500	16 000	22 000
PHP Developer	7 000	11 000	16 000
Python Developer	8 000	13 500	18 500
C++ Developer (embedded)	8 500	13 500	18 500
Mobile Developer (Android and iOS)	8 500	14 500	21 500
UX / UI Specialist	7 000	11 500	18 500
DevOps Engineer	11 000	17 500	24 500
DevOps Architect / Manager	19 000	24 000	31 500

Stanowisko	Junior	Mid	Senior
Infrastruktura			
Infrastructure Manager	19 000	22 000	27 500
Incident / Problem Manager	10 000	15 000	18 500
IT Support Specialist	7 000	11 000	15 500
Windows Administrator	7 500	11 500	16 000
Linux / Unix Administrator	7 500	12 500	17 500
Site Reliability Specialist	10 000	15 000	19 000
Network Engineer	8 000	12 000	18 000
Cloud Engineer	11 000	16 000	21 500
Application Administrator	8 500	13 500	18 000
Security Manager	19 500	23 000	29 000
IT Security Specialist	12 500	17 000	21 000
Penetration Tester	14 500	18 500	24 500
Cyber Security Engineer	15 000	20 500	26 000

Wynagrodzenia IT i telekomunikacja (umowa o pracę)

Stanowisko	Junior	Mid	Senior
Aplikacje biznesowe			
SAP Functional Consultant	8 500	15 000	20 000
SAP Support Specialist	7 500	11 000	14 500
SAP Analyst	7 000	16 500	18 000
SAP Security / Authorization / GRC	10 500	16 000	22 000
ABAP Developer	8 800	13 000	20 000
BI Engineer	9 500	13 500	21 000
Big Data Developer	11 500	16 000	21 500
Data Engineer	10 000	14 500	20 000
Data Scientist	10 000	15 800	20 000
Integration Engineer	10 500	14 000	18 000
Machine Learning Engineer	9 500	16 000	21 500

Stanowisko	Junior	Mid	Senior
Development			
IT Development Manager	16 500	18 500	28 000
Project Manager	9 000	12 500	17 000
Scrum Master	8 000	11 500	15 500
Architekt IT	16 000	19 500	26 000
Analityk biznesowy / systemowy	8 000	11 000	16 000
Tester manualny	5 500	7 500	9 000
Tester automatyczny	8 000	12 000	15 000
Frontend Developer	9 000	13 000	18 000
Fullstack Developer	9 000	14 000	19 000
Java Developer	9 000	16 000	21 000
.Net / C# Developer	8 000	13 000	17 500
PHP Developer	8 000	10 500	15 000
Python Developer	7 500	12 500	17 000
C++ Developer (embedded)	9 000	13 500	16 500
Mobile Developer (Android and iOS)	8 500	16 000	23 000
UX / UI Specialist	6 500	10 500	14 000
DevOps Engineer	8 500	13 000	20 000
DevOps Architect / Manager	16 000	19 000	25 000
Infrastruktura i bezpieczeństwo			
Infrastructure Manager	16 500	21 000	25 000
Incident / Problem Manager	15 000	19 000	22 500
IT Support Specialist	7 500	11 000	14 500
Windows Administrator	8 000	11 500	15 000
Linux / Unix Administrator	8 000	12 000	16 000
Site Reliability Specialist	9 500	14 000	19 000
Network Engineer	9 000	13 000	17 000
Cloud Engineer	10 500	14 500	19 500
Application Administrator	7 500	11 000	16 000
Security Manager	18 500	23 000	27 000
IT Security Specialist	11 000	15 000	20 000
Penetration Tester	11 000	15 500	20 000
Cyber Security Engineer	11 000	16 000	22 000

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt

43%

pracowników w przypadku straty pracy przyjmie ofertę nowego pracodawcy, nawet jeśli otrzyma niższe wynagrodzenie.





Finanse i księgowość

Dyrektor finansowy gwarancją stabilności

Po początkowych zawirowaniach wywołanych przez pandemię rynek rekrutacji w obszarze finansów i księgowości zaczyna odzyskiwać kondycję. Nieocenioną rolę w zapewnieniu ciągłości biznesowej firm odegrali bez wątpienia dyrektorzy finansowi, którzy w bardzo krótkim okresie musieli przygotować oraz wprowadzić plany naprawcze czy optymalizacyjne, które miały na celu zapewnienie firmom płynności finansowej.

W czasie pandemii firmy poszukiwały intensywnie osób z doświadczeniem w restrukturyzacjach i optymalizacjach procesów i kosztów.

Kandydaci o takich kompetencjach mogli zaangażować się w wiele nowych procesów rekrutacyjnych. Średnie wynagrodzenie dyrektora finansowego w Polsce wynosi obecnie około 25 000 zł.

Rynek kandydata

Paradoksalnie pandemia COVID-19 wzmocniła zjawisko tzw. rynku kandydata w obszarach finansów i księgowości.

Wielu kandydatów jest aktualnie mniej otwartych na zmianę miejsca pracy, ponieważ w niepewnym okresie wolą zachować dotychczasową stabilność. Dotarcie do najlepszych ekspertów oraz zaangażowanie ich do rozmów dla wielu firm stanowi więc niemałe wyzwanie. ►

Pandemia bodźcem do rozwoju lub blokadą

Globalny charakter pandemii sprawił, że wiele sektorów znalazło się w trudnej sytuacji albo na skraju bankructwa. To, co dla jednych stanowiło przeszkodę nie do przejścia, dla innych było przełomowe, jeśli chodzi o rozwój i wzrost skali biznesu. Branże takie jak e-commerce, nowe technologie, transport czy logistyka stały się beneficjentami obecnej sytuacji i to właśnie one zgłaszają największą potrzeb rekrutacyjnych. Wiele organizacji postanowiło wykorzystać okoliczności do wprowadzenia innowacji w sposobie zarządzania i wykorzystywania danych finansowych.

Najbardziej pożądanymi umiejętnościami wśród pracowników działów kontrolingu jest obecnie zaawansowana znajomość języka programowania Visual Basic (VBA) oraz SQL.

Wynagrodzenia specjalistów finansowych, którzy połączyli wiedzę finansową z umiejętnościami programowania, są ok. 20% wyższe od pracowników, którzy nie rozwinęli nowych kompetencji.

Dzięki takim specjalistom wiele firm automatyzuje procesy, skraca czas dostarczania danych finansowych niezbędnych do podejmowania strategicznych decyzji w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu biznesowym. ►

Eksperti Devire w obszarze finansów i księgowości



Klaudia Kubiak
Consultant
Poznań



Urszula Łopata
Team Leader
Katowice



Grzegorz Kuchowicz
Executive Manager
Warszawa



Justyna Haręziak
Principal Consultant
Warszawa

Zapotrzebowanie na doświadczonych analityków większe niż kiedykolwiek

Oparcie decyzji biznesowych na jakościowych danych liczbowych to jedno z wyzwań, przed którymi stanął rynek na przełomie roku 2020 i 2021. Pracodawcy zgłaszają obecnie pilne zapotrzebowanie na kandydatów z doświadczeniem w analizach i kontrolingu. Oprócz wykształcenia kierunkowego (mile widziani są absolwenci finansów i księgowości, ale też ekonomii czy informatyki i ekonometrii) kluczowe jest równoczesne zrozumienie procesów komercyjnych. Istotne, aby kandydat mógł zaoferować tak umiejętności analityczne, jak i zdolność do czytania trendów z liczb i przedstawiania kadrze kierowniczej własnych

rekomendacji do dalszych działań. Utrzymuje się trend obsadzania tego typu stanowisk nie tylko w pionie finansów, ze ścieżką raportowania do dyrektora finansowego, ale często także w zespołach komercyjnych. W 2021 wiele organizacji będzie poszukiwać np. kontrolerów działu sprzedaży czy analityków biznesowych ds. marketingu. Specjalizacja branżowa w tym obszarze postępuje już od kilku lat. Jednym z niszowych stanowisk zyskujących na znaczeniu jest kontroler finansowy ds. e-commerce, który wewnątrz organizacji może być partnerem merytorycznym w zakresie sprzedaży online.

W księgowości niezmiennie najczęściej poszukuje się księgowych oraz samodzielnych księgowych z dobrą znajomością języka angielskiego oraz systemów klasy ERP.

RYNEK PRACY 2020/2021 OCZAMI KANDYDATÓW



wyraża chęć do zmiany pracy i aktywnie jej szuka



zostało zaproszonych do udziału w procesie rekrutacyjnym



twierdzi, że ich sytuacja zawodowa nie uległa zmianie

Wynagrodzenia

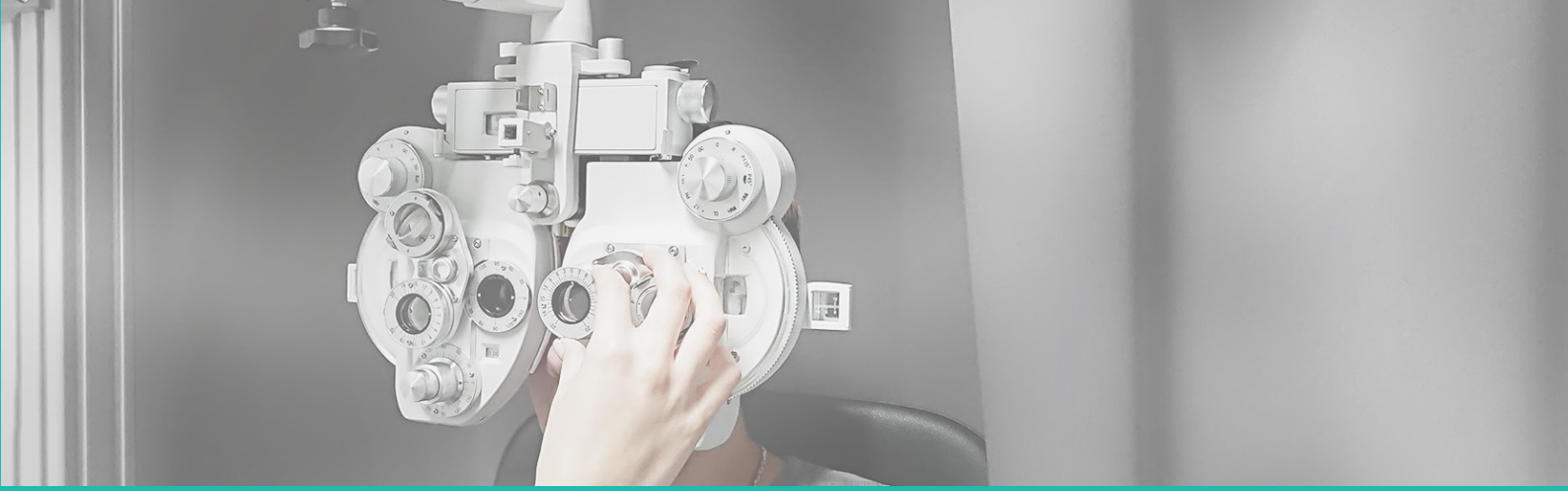
Finanse i księgowość

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Finanse korporacyjne			
CFO / Członek zarządu	24 000	43 500	30 000
Dyrektor finansowy	18 500	29 500	25 000
Kierownik finansów	14 500	20 000	17 000
Kierownik kontrolingu	14 500	23 000	18 000
Kontroler finansowy	10 000	17 500	13 000
Kontroler biznesowy	8 500	16 000	13 000
Analityk finansowy	6 500	9 500	7 500
Analityk biznesowy	7 000	10 000	7 800
Kierownik działu księgowości	12 500	18 500	16 000
Główna księgowa	11 500	20 000	14 500
Zastępca głównej księgowej	8 500	12 000	10 500
Samodzielna księgowa	7 500	11 000	9 000
Księgowa	4 500	7 000	6 000
Accounting Partner	8 500	12 000	12 000
Accounting Manager	10 500	15 000	13 000
Accounting Team Leader/Supervisor	9 000	11 500	10 500
Senior Accountant	7 000	10 000	8 000
Junior Accountant	3 500	5 000	4 500
Dyrektor działu podatków	17 000	31 000	24 000
Specjalista ds. podatków	6 500	10 000	8 500
Kierownik działu kadr i płac	8 500	14 000	12 000
Samodzielny specjalista ds. kadr i płac	6 000	8 500	7 000
Kierownik działu zarządzania płynnością finansową	12 500	20 000	16 500
Skarbnik	7 000	13 500	9 500
Kierownik działu audytu wewnętrznego	15 000	25 500	18 500
Kierownik ds. zgodności procesów (compliance)	15 500	28 000	21 000
Kierownik działu ryzyka	15 500	28 500	20 500
Kierownik działu kontroli wewnętrznej	18 500	29 500	22 000
Audytor wewnętrzny	7 500	14 500	11 500

Stanowisko	Junior	Mid	Senior
Podatki			
Senior Tax Manager	1 500	24 500	20 000
Tax Manager	13 000	21 500	17 500
Senior Tax Consultant	8 500	13 500	11 000
Tax Consultant	6 500	10 000	8 500
Junior Tax Consultant	4 500	6 500	5 500
Audyt			
Audit Partner	16 500	26 500	22 500
Audit Director	18 000	29 500	25 000
Senior Audit Manager	16 500	22 000	18 500
Audit Manager	14 500	20 000	16 500
Senior Audit Consultant	7 500	10 500	9 000
Audit Consultant	6 000	8 000	7 500
Junior Audit Consultant	5 000	6 000	5 500

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt



Farmacja i sprzęt medyczny

Na rynku life sciences od lat obserwowaliśmy dynamiczny rozwój, zwłaszcza w zakresie wysokospecjalistycznego sprzętu szpitalnego (w latach 2010-2013) oraz sprzętu laboratoryjnego (od 2014 roku). W Polsce przybywało również firm skupionych na przełomowych badaniach, które pracowały nad produkcją innowacyjnych leków i zaawansowanego sprzętu medycznego w obszarach biologii, technologii, proteomiki, farmacji, biomedycyny. Rok 2020 przyniósł wiele

zmian na rynku. W wyniku pandemii branża medyczna i farmaceutyczna podobnie jak inne uległa destabilizacji. Firmy w zależności od portfolio produktów, zasobów i stanów magazynowych albo odnotowały szybki wzrost, albo musiały liczyć się z zatrzymaniem sprzedaży. Ze szczególnymi wyzwaniami borykali się producenci i dystrybutorzy, dostarczający sprzęt do operacji planowych, oraz przedstawiciele farmaceutyczni i medyczni pozbawieni możliwości bezpośredniego dotarcia do klientów. ►

Eksperti Devire w obszarze farmacji i sprzętu medycznego



Anna Wysocka
Principal Consultant
Warszawa



Monika Wiśniewska
Senior Consultant
Warszawa



Katarzyna Wierzbicka
Business Unit Manager
Warszawa



Mateusz Marjańczuk
Senior Consultant
Warszawa

Rosnące wymagania

Zauważamy, że w ostatnich miesiącach podniósł się poziom oczekiwań zarówno po stronie kandydatów poszukujących stabilności zatrudnienia, jak i pracodawców. Widoczna jest tendencja do zwiększania zatrudnienia przez dystrybutorów sprzętu medycznego, którzy oferują coraz wyższe pensje podstawowe. Również po stronie kandydatów obserwujemy przepływ ze stanowisk korporacyjnych u producentów sprzętu medycznego do dystrybutorów.

Wymagania stawiane podczas rekrutacji stały się jednak dość wysokie – wyraźnie jest zapotrzebowanie na kandydatów samodzielnych, z ukierunkowaną siecią kontaktów, dzięki której zwiększają się szanse na dotarcie do klienta docelowego.

Wynika to z ograniczeń narzucanych branży medycznej po pandemii, takich jak np. postulat Naczelnej Rady Aptekarskiej pod hasłem „Nie dla handlowców w aptekach”, zabraniający odwiedzin przedstawicielom farmaceutycznym, czy zakaz wstępu dla przedstawicieli medycznych do szpitali oraz placówek medycznych. Właśnie dlatego, według raportu Devire „Kondycja branży medycznej w czasie pandemii. Ewolucja czy rewolucja?”, managerowie i kadra zarządzająca zgodnie przyznają, że aż 50% planowanych przez nich

rekrutacji będzie dotyczyć pracowników sprzedaży o kompetencjach pozwalających odnaleźć się w nowej rzeczywistości. Wynagrodzenie, na jakie może liczyć Sales Director i Sales & Marketing Director, to 40 tys. zł, natomiast Sales & Marketing Manager – 28 tys. zł. Podczas ostatnich miesięcy mogliśmy zauważyć zwiększone zapotrzebowanie na przedstawicieli handlowych w obszarze sterylizacji i dezynfekcji, sektorze, który zdecydowanie rozwija się w dobie pandemii.

Firmy medyczne zwiększają liczbę przedstawicieli, a w efekcie – oczekiwania finansowe kandydatów, znajdujących się obecnie w dobrej sytuacji rynkowej, znacznie wzrosły.

W odpowiedzi na konsekwencje pandemii częściej poszukiwani są także inżynierowie serwisu sprzętu medycznego, a ich wymagania finansowe znacznie wzrosły w ciągu ostatnich 2 lat. Wśród firm rozbudowujących swoje zespoły sprzedażowe dominują te z produktami kierowanymi na sale operacyjne i oddziały intensywnej terapii. Jest to niewątpliwie związane z rosnącym zapotrzebowaniem na wspomniany sprzęt w aktualnej sytuacji. Zauważamy również wiele firm, które poszerzyły swoje portfolio produktowe o respiratory, defibrylatory oraz materiały jednorazowe kierowane na bloki operacyjne, dzięki czemu dostosowały się do zapotrzebowania na rynku.



Cyfrowa (r)ewolucja

Wybuch pandemii COVID-19 zmotywował firmy do restrukturyzacji i inwestycji w nowe narzędzia oraz kanały dotarcia do klientów. Wiele procesów marketingowych i sprzedażowych przenosi się teraz do świata online, a firmy inwestują w digitalowe rozwiązania i cyfrowe narzędzia chociażby do prezentacji produktów, co również wynika ze wspomnianych ograniczeń komunikacyjnych. Widzimy rosnące zapotrzebo-

wanie na kandydatów z doświadczeniem w webmasteringu, live broadcasting i marketing automation.

Na zatrudnienie ekspertów ds. marketingu i sprzedaży online (e-commerce) zdecydowało się blisko co trzecia firma (28%).

Na pozostałych miejscach plasują się działy badania i rozwoju, badań klinicznych, działu naukowego / medycznego i serwisu – niemal po 23% w każdym dziale.

RYNEK PRACY 2020/2021 OCZAMI KANDYDATÓW



wyraża chęć do zmiany pracy i aktywnie jej szuka



zostało zaproszonych do udziału w procesie rekrutacyjnym



twierdzi, że ich sytuacja zawodowa nie uległa zmianie

Wynagrodzenia Farmacja i sprzęt medyczny

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Farmacja			
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
Quality Manager	12 000	18 000	14 000
Quality Specialist	7 000	10 000	8 000
Compliance Manager	13 000	18 000	15 000
Tender Specialist	6 000	9 000	7 000
Tender Manager	10 000	12 000	10 000
HR Manager	11 000	24 000	16 000
Office Manager	6 000	10 000	8 000
Portfolio Manager	18 000	25 000	22 000
Osoba wykwalifikowana	14 000	22 000	16 000
District Manager	14 000	17 000	15 000
Sprzęt medyczny			
Sales Director	25 000	45 000	30 000
Sales & Marketing Director	25 000	45 000	30 000
Sales & Marketing Manager	20 000	30 000	22 000
Field Force Manager	15 000	20 000	16 000
Key Account Manager	8 000	15 000	10 000
Medical Representative	7 000	11 000	8 000
Marketing Director	20 000	35 000	25 000
Marketing Manager	18 000	25 000	20 000
Marketing Specialist	8 000	12 000	8 000
Product Manager	12 000	18 000	14 000
Product Specialist	8 000	13 000	10 000
Application Specialist	10 000	14 000	12 000
Regulatory Affairs Manager	14 000	18 000	16 000
Regulatory Affairs Specialist	9 000	14 000	10 000
Quality Manager	14 000	18 000	16 000
Quality Specialist	8 000	10 000	9 000
Service Manager	18 000	25 000	20 000
Service Engineer	7 000	14 000	8 000
Tender Specialist	6 000	9 000	7 000
Tender Manager	10 000	12 000	10 000
HR Manager	11 000	24 000	16 000
Office Manager	6 000	10 000	8 000

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt

45%

specjalistów
i managerów
w Polsce chce
zmienić pracę
i aktywnie jej szuka.



Produkcja i inżynieria

W ostatnich miesiącach branża produkcyjna zmagala się z licznymi wyzwaniami – z wielu z nich wyszła jednak zwycięsko. Szczególnie druga połowa roku pokazała, że wiele organizacji, które mocno ucierpiały w wyniku wiosennego lockdownu, przynajmniej częściowo zaadaptowało się do nowych realiów rynkowych.

Kto stracił, a kto zyskał

Z największymi trudnościami musieli zmagać się producenci seryjni, choć ich

sytuacja znacząco różniła się w zależności od branży, do której przypisana jest działalność. Obserwowaliśmy wzmożone zainteresowanie kandydatami z różnych obszarów wśród firm produkcyjnych z branży dóbr konsumenckich (food oraz non-food) czy HVAC. Na drugiej szali postawić można branżę lotniczą, która przez niekorzystną globalną koniunkturę oraz ograniczenia w przemieszczaniu się stała przed wieloma wyzwaniami. Niestety sytuacja lotnictwa w roku 2021 raczej nie ulegnie zmianie. Zakłady produkcji niskoseryjnej oraz projektowej, dzięki charakterowi swojej działalności, odczuły skutki pan- ►

Eksperti Devire w obszarze produkcji i inżynierii



Agnieszka Nowak
Branch Manager
Katowice



Agata Górka
Team leader
Warszawa



Magda Zwolak-Szymaniak
Principal Consultant
Poznań



Marcin Ostrowski
Branch Manager
Gdańsk

demii zdecydowanie łagodniej. Kolejny już rok z rządu obserwujemy zwiększone zainteresowanie kandydatów ofertami od tego typu organizacji. Coraz częściej też mamy do czynienia z rekrutacjami na stanowiska o globalnym poziomie odpowiedzialności, zlokalizowane w ramach polskich struktur tych firm. W takich wypadkach możemy mówić o ponad 10% wzrostach wynagrodzeń rok do roku.

Wyścig po ekspertów

Największy popyt obserwujemy na stanowiska kierowników utrzymania ruchu, inżynierów procesu czy też inżynierów ds. projektów inwestycyjnych. Firmy zgłaszają też Commodity Buyerów w działach zakupów, a także automatyków oraz inżynierów lean. Ci ostatni mogą liczyć na wynagrodzenie na poziomie około 10 000 zł brutto, a w przypadku certyfikacji Black Belt coraz częściej mówimy o pensji na poziomie zbliżonym do 23 000 zł brutto miesięcznie. Wyścig

po ekspertów technologii lean nie zwalnia tempa kolejny rok z rządu. Przewidujemy, że presja płacowa w tym obszarze będzie rosła. Rok 2020 przyniósł nieznaczne wyhamowanie w obszarze R&D. Wzrost tego sektora w latach ubiegłych był imponujący. Jednak firmy nie porzuciły planów dalszego rozwoju czy budowy centrów w Polsce – prognozujemy, że popyt na kompetencje tego rodzaju wzrośnie znacząco w drugiej połowie 2021 roku, pociągając za sobą rewizję oczekiwań płaconych najbardziej doświadczonych kandydatów. W obszarze robotyki przemysłowej rynek czeka na decyzję rządu odnośnie uruchomienia 50% ulgi podatkowej na robotyzację zakładów produkcyjnych. W ocenie ekspertów Devire ulga bądź jej brak będzie determinować w głównej mierze zapotrzebowanie na programistów robotów i inżynierów serwisu. Postępujący proces automatyzacji produkcji będzie wymagać od firm tworzenia własnych działów wsparcia technicznego, co może doprowadzić do istotnego zwiększenia oczekiwań finansowych ekspertów w tym obszarze.

RYNEK PRACY 2020/2021 OCZAMI KANDYDATÓW



wyraża chęć
do zmiany pracy
i aktywnie jej szuka



zostało zaproszonych
do udziału w procesie
rekrutacyjnym



twierdzi, że ich
sytuacja zawodowa
nie uległa zmianie

Wynagrodzenia Produkcja i inżynieria

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Konstruktor (CAD Designer)	4 500	10 000	8 000
Inżynier procesu	6 000	9 500	8 000
Inżynier procesu - ekspert	8 000	14 000	10 500
Inżynier jakości procesu	6 000	8 000	7 500
Inżynier jakości klienta	6 000	9 500	8 000
Inżynier jakości dostawców	6 000	9 500	8 500
Inżynier rozwoju dostawców	6 500	13 500	9 500
Kierownik jakości	10 500	20 000	15 500
Kierownik produkcji	10 500	24 000	16 000
Kierownik utrzymania ruchu	9 000	16 000	13 000
Kierownik działu technicznego	12 000	18 000	14 000
Kierownik projektu	9 500	18 000	13 000
Inżynier projektu	6 000	10 000	8 500
Inżynier utrzymania ruchu	6 000	9 000	7 500
Inżynier automatyk / programista	5 500	11 000	8 500
Dyrektor zakładu	16 000	37 500	29 000
Dyrektor operacyjny	17 500	33 000	26 000
Kierownik zmiany	5 500	8 500	7 500
R&D Manager	11 000	21 500	16 500
R&D Engineer	5 500	11 000	8 500
Inżynier symulacji	5 500	10 000	8 000
Kierownik laboratorium	10 000	13 000	11 500
Inżynier laboratorium	4 500	7 500	6 500
Inżynier testów	6 000	8 000	7 500
Lean Engineer	7 000	10 000	8 500
Lean Manager	11 000	22 000	16 000
Kierownik BHP	9 000	15 000	11 000
Specjalista BHP	5 500	10 000	7 500
Specjalista ds. zakupów	5 500	9 000	7 000
Commodity Buyer / Project Buyer	7 500	12 500	10 000
Specjalista ds. planowania produkcji	5 000	8 000	6 500
Kierownik łańcucha dostaw	9 000	20 000	14 500
Specjalista ds. logistyki	5 000	8 500	6 500



SSC / BPO

Mała dynamika wynagrodzeń

Rok 2020 przyniósł ustabilizowanie poziomu wynagrodzeń w branży nowoczesnych usług biznesowych. W odróżnieniu od lat ubiegłych, gdy dynamika wzrostu wynagrodzeń na niektórych stanowiskach wynosiła nawet 20-25%, w 2020 eksperci nie mogli liczyć na tak znaczące podwyżki. Zauważamy jednak, że coraz więcej organizacji wprowadziło do swojej polityki wynagradzania ryczałtowe dofinansowanie dla pracowników wykonujących swoje obowiązki całkowicie zdalnie.

Wielozadaniowość

Dojrzałość sektora nowoczesnych usług dla biznesu powoduje, że firmy inwestują w coraz bardziej rozbudowane stanowiska wymagające łączenia różnych funkcji i kompetencji.

O rozwoju centrów usług dla biznesu mówi się też ostatnio często w kontekście zaawansowanych technologii, cyfryzacji, rozwoju automatyzacji i robotyzacji czy wdrażania sztucznej inteligencji. To z kolei pozwala na przesuwanie kompetencji w stronę rozwoju biznesowego oraz wspomnianego doskonalenia procesów. ►

Eksperti Devire w obszarze SSC / BPO



Magdalena Kanclerz
Regional Manager
Poznań



Krzysztof Stanczykiwicz
Executive Manager
Warszawa



Paula Lewandowska
RPO Manager
Warszawa



Izabela Kazimierska
Director
Warszawa

Pożądane kwalifikacje

Poza tzw. kwalifikacjami technicznymi pracodawcy poszukują kandydatów z rozwiniętymi kompetencjami miękkimi, które stały się bardzo istotne w ogólnej ocenie kandydata. Do najczęściej wymaganych należą: umiejętność współpracy w zespole, elastyczność, motywacja, zaangażowanie, chęć nauki i rozwoju, zdolności organizacyjne.

Języki obce poszukiwane

Niezmiennie branża poszukuje przede wszystkim osób ze znajomością języków obcych, z których najbardziej poszukiwane są kombinacje języka angielskiego z niemieckim, francuskim, hiszpańskim bądź włoskim. Kolejny rok z rzędu obserwujemy też zwiększony popyt na kandydatów z językami skandynawskimi.

W 2020 roku upłynął pod znakiem wzmożonego poszukiwania specjalistów z obszaru HR, od których wymagano płynnej znajomości prawa pracy oraz doświadczenia obejmującego nie tylko rynek polski, ale i europejski.

Zachęta dla kandydata

W czasach dynamicznych zmian koniunktury oraz przemodelowania wielu sektorów rynku stabilność sektora nowoczesnych usług biznesowych staje się ważnym argumentem dla kandydatów dołączających do sektora BSS. Zmiany spowodowane pandemią udowodniły, że branża może działać całkowicie zdalnie lub w trybie hybrydowym. Wiąże się to z szeregiem wyzwań biznesowych, ale z perspektywy oczekiwań kandydatów zwiększona elastyczność umożliwi w przyszłości firmom z tego sektora skuteczniejszą walkę o najlepsze talenty.

RYNEK PRACY 2020/2021 OCZAMI KANDYDATÓW



wyraża chęć do zmiany pracy i aktywnie jej szuka



zostało zaproszonych do udziału w procesie rekrutacyjnym



twierdzi, że ich sytuacja zawodowa nie uległa zmianie

Wynagrodzenia SSC / BPO

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Junior AP / AR Accountant	4 200	5 200	4 500
AP / AR Accountant	5 100	6 600	5 500
Senior AP / AR Accountant	6 500	7 900	7 400
AP / AR Team Leader	8 800	12 500	11 000
AP / AR Manager	13 000	17 400	15 500
Junior GL Accountant	4 600	5 600	5 000
GL Accountant	5 800	7 800	6 900
Senior GL Accountant	7 500	9 800	8 300
GL Team Manager	11 500	15 000	13 500
GL Manager	14 500	19 500	17 000
Junior Customer Service Specialist	3 900	4 400	4 200
Customer Service Specialist	4 600	5 800	4 900
Senior Customer Service Specialist	5 500	6 500	5 900
Customer Service Team Leader	7 400	9 800	8 200
Customer Service Manager	10 000	14 500	12 500
Junior Back Office Specialist	3 900	4 900	4 500
Back Office Specialist	5 100	6 500	5 700
Senior Back Office Specialist	6 400	8 000	7 000
Back Office Team Leader	7 400	10 000	8 700
Back Office Manager	10 000	14 500	13 500

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

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

[Kontakt](#)



Bankowość, ubezpieczenia i usługi finansowe

Postępująca od lat digitalizacja sektora bankowego w 2020 roku nie zwolniła. Instytucje kontynuowały znaczące inwestycje w zdalne kanały obsługi klientów zarówno w obszarze bankowości indywidualnej, jak i korporacyjnej. Wiąże się to ze stabilnym popytem na kandydatów z obszaru digitalu. Z naszych obserwacji wynika, że najbardziej doświadczeni eksperci jeszcze bardziej niż w poprzednich latach weryfikują atrakcyjność projektów realizowanych przez poszczególne instytucje, a w przypadku zmiany zatrudnienia na pierwszym miejscu stawiają na możliwość rozwoju i podejmowania ciekawych projektów.

Kto może liczyć na podwyżki

Na rynku nie maleje zapotrzebowanie na doświadczonych analityków kredytowych, systemowych oraz finansowych, zajmujących się modelowaniem ryzyka.

Eksperti ds. modelowania ryzyka czy walidacji mogą liczyć nawet na 10% podwyżki już kolejny rok z rzędu.

Zauważamy zapotrzebowanie na absolwentów matematyki, fizyki, ekonometrii, czyli tzw. quantów. ►

Eksperti Devire w obszarze bankowości, ubezpieczeń i usług finansowych



Dorota Urbaś
Principal Consultant
Warszawa



Krzysztof Stanczykiwicz
Executive Manager
Warszawa

Postępująca automatyzacja i robotyzacja branży finansowej stanowi szansę dla analityków procesów biznesowych.

Na brak ofert nie będą mogli narzekać eksperci od technologii chmurowych, big data, automatyzacji procesów i machine learningu, podobnie jak specjaliści z obszaru modelowania statystycznego, analizy finansowej czy walidacji modeli danych.

Obecnie rozwiązania najlepiej trafiające w potrzeby klientów dostarczają często nie tradycyjni gracze z tego sektora, lecz firmy i startupy z branży fintech.

W związku z tym poszukiwani są deweloperzy tworzący coraz lepsze rozwiązania dla platform i aplikacji mobilnych.

Chociaż banki się konsolidują i dochodzi do redukcji sieci oddziałów, to doradcy biznesowi i korporacyjni nie powinni obawiać się o pracę, ponieważ mogą płynnie przejść do dynamicznie rozwija-

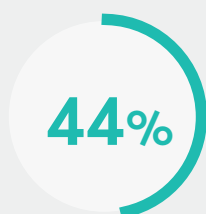
jącego się sektora leasingu i faktoringu. Warto zaznaczyć, że najlepsi specjaliści mogą liczyć na zatrudnienia nawet w ulegającej destabilizacji branży bankowości, która walczy teraz o klienta korporacyjnego i SME.

Branża ubezpieczeniowa

Analogicznie do bankowości branża ubezpieczeniowa kontynuuje transformację cyfrową, koncentrując coraz więcej swoich wysiłków na budowie oraz optymalizacji zdalnych kanałów sprzedaży i obsługi klientów.

W cenie pozostają jednak doświadczeni i skuteczni agenci ubezpieczeniowi, którzy mogą liczyć na 10% podwyżki. Nie słabnie zapotrzebowanie na rynku ubezpieczeń na brokerów, underwriterów i aktuarzysty, a także product managerów i likwidatorów szkód.

RYNEK PRACY 2020/2021 OCZAMI KANDYDATÓW



wyraża chęć
do zmiany pracy
i aktywnie jej szuka



zostało zaproszonych
do udziału w procesie
rekrutacyjnym



twierdzi, że ich
sytuacja zawodowa
nie uległa zmianie

Wynagrodzenia Bankowość, ubezpieczenia i usługi finansowe

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Ubezpieczenia			
Główny aktuariusz	18 000	28 000	24 000
Dyrektor sprzedaży	18 000	30 000	24 000
Dyrektor ds. likwidacji szkód / obsługi roszczeń	15 000	25 000	20 000
Dyrektor ds. produktów	15 000	26 000	19 000
Manager Bancassurance	10 000	18 000	12 000
Aktuariusz	11 000	18 000	13 000
Kierownik ds. produktu	9 000	17 000	12 000
Underwriter	8 000	18 000	12 000
Analityk aktuarialny	8 000	13 000	11 000
Specjalista ds. likwidacji szkód / obsługi roszczeń	4 000	9 000	7 000
Broker ubezpieczeń majątkowych	8 000	14 000	12 000
Broker ubezpieczeń osobowych	6 000	11 000	8 000
Specjalista ds. ubezpieczeń	4 500	7 000	6 000
Bankowość detaliczna			
Dyrektor sprzedaży	20 000	30 000	24 000
Regionalny dyrektor sprzedaży	12 000	18 000	15 000
Dyrektor placówki detalicznej	8 000	13 000	10 000
Doradca klienta	4 500	7 000	5 000
Analityk kredytowy	6 000	13 000	8 000

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Bankowość korporacyjna			
Dyrektor sprzedaży bankowości przedsiębiorstw	2 200	40 000	28 000
Dyrektor sprzedaży (leasing)	16 000	30 000	18 000
Dyrektor sprzedaży (faktoring)	15 000	25 000	20 000
Regionalny kierownik sprzedaży (TFI)	18 000	30 000	24 000
Dyrektor oddziału operacyjnego	12 000	22 000	16 000
Doradca bankowości prywatnej	10 000	20 000	14 000
Doradca klienta zamożnego	8 000	12 000	10 000
Doradca klienta MŚP	8 000	15 000	9 000
Doradca klienta korporacyjnego	10 000	20 000	14 000
Obszar audytu i ryzyka kredytowego			
Kierownik zespołu modelowania ryzyka	16 000	30 000	25 000
Ekspert ds. modelowania ryzyka	12 000	21 000	16 000
Specjalista ds. modelowania ryzyka	8 000	15 000	12 000
Specjalista ds. walidacji modeli	8 000	18 000	13 000
Ekspert ds. audytu	11 000	16 000	13 000
Kierownik ds. ryzyka	12 000	20 000	16 000
Specjalista ds. audytu	8 000	12 000	10 000

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt



56%

Polaków jest
raczej zadowolonych
ze swojego
wynagrodzenia.



Zarządzanie zasobami ludzkimi

W 2020 roku dział HR czekał prawdziwy test: czy są w stanie płynnie przeprowadzić firmę przez zmianę ze stacjonarnego modelu pracy na model hybrydowy. Wymagało to wyposażenia kadry managerskiej w nowe umiejętności, szybkiego adaptowania się do nowych kanałów komunikacji oraz wspierania pracowników w modelu rozproszonym. Duża część managerów musiała również krytycznie spojrzeć na procesy

w firmie i znaleźć oszczędności, co często wiązało się z redukcją zespołu albo automatyzacją niektórych procesów. Ze względu na postępującą złożoność procesów payrollowych na fali są specjaliści i managerowie ds. kadr i płac kształtujący politykę wynagrodzeń w firmie, która w niesłabnącym popycie na pracowników staje się ważnym miernikiem konkurencyjnej pozycji przedsiębiorstwa. ►

Ekspertki Devire w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi



Katarzyna Wierzbicka
Business Unit Manager
Warszawa



Magdalena Kanclerz
Regional Manager
Poznań

Dwie strony medalu

W 2020 roku działy HR w wielu firmach zostały objęte restrukturyzacjami. Dotknęły one szczególnie obszar talent acquisition, ponieważ firmy na wiele miesięcy wstrzymały procesy rekrutacyjne. W licznych instytucjach również długofalowe projekty HR zostały odsunięte na dalszy plan w związku z priorytetyzacją pilnych wyzwań w obszarze sprzedaży i marketingu. Z drugiej strony w firmach, które w trakcie pandemii odnotowały znaczące wzrosty lub zwyczajnie nie odczuły dotkliwie jej wpływu na bieżącą działalność (np. IT, e-commerce, część firm z branży diagnostycznej lub medycznej), pojawiła się konieczność szybkiej rozbudowy struktur. W takich przypadkach obserwowaliśmy większy popyt na ekspertów ds. rekrutacji, w tym także zwiększone zainteresowanie rozwiązaniami outsourcingu funkcji HR (takich jak rozwiązania RPO czy zatrudnienie zewnętrzne).

Potrzebne kompetencje

Niezmiennie widzimy zapotrzebowanie na kandydatów posługujących się bardzo dobrze językiem angielskim. Obok niego najbardziej pożądane są języki niemiecki, francuski, włoski, hiszpański, portugalski, a także – w coraz większym stopniu – języki skandynawskie. Popyt napędza branża nowoczesnych usług biznesowych (SSC/BPO), w której obserwujemy rozbudowę struktur działów zasobów ludz-

kich. Poszukiwani obecnie eksperci HR to profesjonalści, którzy łączą kompetencje miękkie oraz umiejętność automatyzacji działań i rozwiązań systemowych. W dużych, międzynarodowych organizacjach obserwujemy postępującą profesjonalizację i specjalizację działów personalnych. Rynek coraz częściej zgłasza zapotrzebowanie na managerów ds. HR specjalizujących się w konkretnych obszarach m.in. Talent Acquisition, Talent Development, zarządzania procesami i Continuous Improvement czy zarządzania operacyjnego w HR. Na ciekawe propozycje zawodowe w tym zakresie kandydaci nadal mogą liczyć m.in. w firmach z sektora farmaceutycznego, usług finansowych oraz centrów usług wspólnych. Oprócz kompetencji i doświadczenia od kandydatów oczekuje się także swobody pracy w dużych, międzynarodowych strukturach macierzowych. Pośród nowych stanowisk warto wymienić funkcję Happiness Managera – umiejscowiona najczęściej na pograniczu działów HR i komunikacji lub marketingu. Choć nomenklatura kierownika ds. pracoszczęścia nadal stanowi nowość na polskim rynku, to jednak zakres odpowiedzialności bez wątplenia wpisuje się w aktualne wyzwania działów personalnych. Dbłość o spójną komunikację wewnętrzną i dobrostan pracowników oraz podejmowanie inicjatyw mających na celu utrzymanie zaangażowania nigdy nie były bardziej istotne niż w dobie lockdownu i pracy zdalnej. W wielu organizacjach o mniejszej strukturze kompetencje te są zawarte w zakresie obowiązków Managera HR. ►

Dane zyskują na znaczeniu

Nie tylko dział sprzedaży czy finansów będą bazowały w 2021 roku na sprawdzonych danych liczbowych. Analityka i merytokratyczne podejście do podejmowania decyzji biznesowych wyraźnie zyskały znaczenie także w zespołach personalnych.

W dynamicznych realiach rynku managerowie HR coraz większą wagę przywiązują do mierzenia efektywności prowadzonych działań, pracy na wskaźnikach i prowadzenia analiz z wykorzystaniem elementów AI.

Choć zastąpienie rekruterów przez chatboty nadal wydaje się odległą wizją, to rozwiązania z zakresu big data, digital marketingu w EB czy automatyzacji procesów bez wątpienia będą umacniającym się trendem w HR.

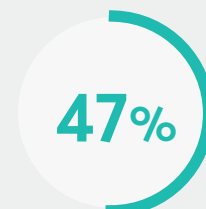
RYNEK PRACY 2020/2021 OCZAMI KANDYDATÓW



wyraża chęć do zmiany pracy i aktywnie jej szuka



zostało zaproszonych do udziału w procesie rekrutacyjnym



twierdzi, że ich sytuacja zawodowa nie uległa zmianie

Wynagrodzenia Zarządzanie zasobami ludzkimi

Stanowisko	Min.	Maks.	Najczęściej oferowane
Kierownik ds. wynagrodzeń i benefitów	13 000	20 000	15 000
Specjalista ds. wynagrodzeń i benefitów	8 000	11 000	9 000
Kierownik działu kontrolingu HR	14 000	20 000	16 000
Analitik HR	7 000	10 000	8 500
HR Dyrektor	25 000	35 000	28 000
HR Manager	11 000	24 000	16 000
HR Business Partner	9 000	16 000	12 000
HR Generalist	6 500	11 000	9 000
Junior HR Specialist	5 000	7 500	5 500
Recruitment Specialist	4 000	7 000	5 500
Senior Recruitment Specialist	7 000	10 000	8 500
Payroll Specialist	6 000	8 000	6 500
Senior Payroll Specialist	8 000	10 000	8 500

Potrzebujesz szczegółowych danych?
Zapraszamy do kontaktu
z ekspertami Devire.

Kontakt

Kontakt dla mediów:

Karina Chowaniak
Communications Manager
kchowaniak@devire.pl

Devire

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