

BADANIA ANTAL

Raport płacowy

Wynagrodzenia i benefity oferowane
specjalistom i menedżerom

Edycja 10 | Marzec 2021

BADANIA AN TAL

Raport płacowy

Wynagrodzenia i benefity oferowane specjalistom i menedżerom

Marzec 2021

“ Kluczowe kompetencje, których firmy będą poszukiwały u kandydatów, to znajomość nowoczesnych technologii oraz analityczne, kreatywne i nieszablonowe myślenie. Niewątpliwie wynagrodzenia w tym obszarze będą rosnać.”

– ARTUR SKIBA

Słowo wstępu

Za nami rok pełen wyzwań, a na horyzoncie już rysują się kolejne – zmieniające się otoczenie ekonomiczne i prawne, postawy i oczekiwania pracowników. Nowe technologie przekładają się na ewolucję procesów HR. Z miesiąca na miesiąc prognozy dotyczące planu zatrudnienia firm ulegają zmianie.

Przedsiębiorstwa często decydują się na rekrutację ad hoc, poszukując pracowników, którzy jak najlepiej spełnią potrzeby firmy w obecnej sytuacji. Z jednej strony pracodawcy stoją czasami przed koniecznością redukcji etatów, z drugiej, w świetle najnowszych danych Antal, 91% firm planuje nowe inwestycje na lata 2021-2022 i aby je zrealizować, będą musiały zatrudnić pracowników posiadających coraz trudniej dostępne kwalifikacje. Kluczowe kompetencje, których firmy będą poszukiwały u kandydatów, to znajomość nowoczesnych technologii oraz analityczne, kreatywne i nieszablonowe myślenie. Niewątpliwie wynagrodzenia w tym obszarze będą rosnać.

Dodatkowo mamy do czynienia ze zmianą specyfiki pracy – home office, zdalny onboarding, komunikacja wewnętrzna w nowym środowisku. Pracownicy z pewnością będą oczekiwać dostępności pracy zdalnej i udogodnień z tym związanych oraz gwarancji bezpieczeństwa podczas pracy stacjonarnej.

Najważniejsza lekcja dla biznesu jest taka, że nie można spoczywać na laurach, kiedy wydaje się, że sytuacja jest ustabilizowana. Doświadczenia tego roku uświadomiły nam, jak nieprzewidywalne mogą być zmiany.

Na wyzwania rynkowe staramy się odpowiadać, służąc doświadczeniem w przeprowadzeniu digitalizacji działań rekrutacyjnych i employer brandingowych, prowadzeniem dialogu między specjalistami a pracodawcami oraz wprowadzając innowacyjne rozwiązania, takie jak np. rekrutacja crowdstaffingowa, remote process outsourcing, czy po prostu badając trendy i zwiększając ich świadomość na rynku pracy. Ostatniemu z wymienionych celów ma służyć niniejszy raport.

Mam nadzieję, że będzie to przydatne narzędzie zarówno dla pracodawców w ocenie planowanych budżetów zatrudnienia i wysokości podwyżek, jak i pracowników w ocenie własnych możliwości negocjacyjnych na rynku.

Życzę ciekawej lektury

Artur Skiba

PREZES ANTAL

Spis treści

| | |
|--|-----------|
| Słowo wstępu | 5 |
| | |
| <u>Część 1</u> | |
| Trendy w wynagradzaniu | 10 |
| 1.01. Tendencje rynkowe | 14 |
| 1.02. Przegląd średnich płac w poszczególnych branżach | 22 |
| | |
| <u>Część 2</u> | |
| Oferowane benefity | 25 |
| 2.01. Oferta benefitów pozapłacowych | 26 |
| 2.02. Udogodnienia związane z pracą zdalną | 30 |
| | |
| <u>Część 3</u> | |
| Wynagrodzenia na wybranych stanowiskach | 32 |
| | |
| JAK CZYTAĆ RAPORT? | 34 |
| 3.01. Administracja | 36 |
| 3.02. HR | 38 |
| 3.03. Bankowość i ubezpieczenia | 40 |
| 3.04. Farmacja i sprzęt medyczny | 43 |
| 3.05. Finanse i księgowość | 46 |
| 3.06. Inżynieria | 48 |
| 3.07. Logistyka, operacje, zakupy | 50 |
| 3.08. IT i telekomunikacja | 52 |
| 3.09. Prawo | 56 |
| 3.10. Sprzedaż i marketing | 58 |
| 3.11. SSC/BPO | 62 |
| | |
| Metodologia | 68 |
| | |
| O Antal | 72 |

CZĘŚĆ 1

Trendy w wynagradzaniu



1.01.

Tendencje rynkowe

Prawnicy skorzystali najbardziej podczas pandemii

↑ 15%

Grupą zawodową, która zanotowała najwyższe wzrosty wynagrodzeń (15% rok do roku), są prawnicy.

Ich średnie miesięczne wynagrodzenie wyniosło 12 742 zł brutto.

Jednocześnie jest to specjalizacja, w której zarobki należą do najwyższych w kraju, a wyprzedza ją jedynie wyższa kadra zarzą-

dająca oraz specjaliści i menedżerowie IT.

Oprócz atrakcyjnego wynagrodzenia, prawnicy otrzymują najczęściej rozbudowany pakiet benefitów, a wyróżnia ich dwa razy większy niż rynkowy odsetek osób otrzymujących dofinansowanie do edukacji (32%).

“

Komentarz eksperta

ANTAL HR & LEGAL

Rok 2020 to był rok zagrożeń, ale i szans dla osób działających na rynku usług prawniczych.

W wielu miejscach to czas transformacji i digitalizacji biznesu, rozwinięcia nowych narzędzi komunikacyjnych w relacjach z klientem czy przeformułowania swojej oferty produktowej pod potrzeby rynku. Firmom, którym to się udało, nie brakowało nowych zleceń i tym samym rozbudowywały swoje zespoły oraz doceniały obecnych pracowników. W ciągu ostatniego roku przedsiębiorstwa zwiększyły nakłady na usługi prawnicze.

AGNIESZKA TYMOSZYK

SENIOR CLIENT MANAGER

SSC/BPO utrzymuje się na fali wzrostowej

Pracownicy centrów usług również mogą uważać się za wygranych w ubiegłym roku.

Dynamika wzrostu wynagrodzeń w centrach usług wspólnych spada – jeszcze dwa lata temu wzrost wynosił 13%, rok temu już 4%.

Ostatni rok przyniósł wzrost o 7% dzięki średniemu miesięcznemu wynagrodzeniu w wysokości 8 085 zł brutto. Branża wciąż przoduje też w ofercie benefitów.

W tym roku widać inwestycje zwłaszcza w zdrowie – 84% pracowników sektora korzysta z prywatnej opieki medycznej, a 40% pakietów obejmuje również członków rodzin.

7% ↑

Ostatni rok przyniósł wzrost wynagrodzeń o 7% w branży SSC/BPO.

“

Komentarz eksperta

ANTAL SSC/BPO

W minionym roku branża SSC/BPO utrzymała rozpęd z poprzednich lat.

Zaplanowane jeszcze przed pandemią inwestycje w większości zostały zrealizowane, co przełożyło się na utrzymanie popytu na kandydatów.

Rynek dojrzeva i specjalizuje się, dlatego pracownicy sektora mają przeciętnie wyższe kompetencje i większe doświadczenie niż kilka

lat temu, kiedy zatrudniani byli głównie studenci lub świeżo upieczeni absolwenci. Spowodowało to wzrost oczekiwań kandydatów.

Ta sytuacja zaskoczyła pracodawców, którzy liczyli na zmniejszenie bądź utrzymanie kosztów pracowników.

Rzeczywiście przez krótką chwilę na początku pandemii można było zaobserwować takie zjawisko – szybko jednak sytuacja została zweryfikowana utrzymującym się popytem na kandydatów.



MAŁGORZATA ZARADKIEWICZ

TEAM LEADER

Administracja nieznacznie do góry

↑ 4%

Płace w administracji wzrosły w stosunku do poprzedniego roku.

Płace przedstawicieli administracji wzrosły o 4% rok do roku – ich wynagrodzenie wyniosło 6 215 zł brutto.

Jednak trzeba zwrócić uwagę, że obecnie jest to najniżej opłacana grupa z wymienionych w raporcie Antal i na tle ostatnich lat dynamika wzrostu wynagrodzeń w niej należy do najniższych, choć też najbardziej stabilnych.

“

Komentarz eksperta

ANTAL HR & LEGAL

Podwyżki płac przedstawicieli administracji z reguły mają charakter wyrównania inflacyjnego. Mimo wzrostu średniego wynagrodzenia nie był to łatwy rok dla pracowników tych działów.

Z jednej strony administracja pierawsza podlegała optymalizacji kosztowej, z drugiej wsparcie specjalistów z tych działów było niezbędne w trakcie reorganizacji biur – obsługa dużych zamówień sprzętowych

(np. laptopy), logistyka, przedstawienie procesów na tryb online – sprawiły, że obowiązków przybywało.

AGNIESZKA TYMOSZYK

SENIOR CLIENT MANAGER

IT zalicza pierwszy spadek od lat, ale pozory mogą mylić...

4% ↓

Specjaliści i menedżerowie IT, których wynagrodzenia rosną dynamicznie w ciągu ostatnich lat, po raz pierwszy odnotowali spadek średniego miesięcznego wynagrodzenia (o 4%).

Jednak wciąż z wynikiem 14 058 zł brutto są – poza kadrą zarządzającą – najlepiej opłacanymi pracownikami w Polsce i nie tylko.

Branża IT po raz pierwszy odnotowała spadek średniego miesięcznego wynagrodzenia.

“

Komentarz eksperta

ANTAL IT SERVICES

Na początku pandemii rzeczywiście odnotowaliśmy chwilowe załamanie hossy – część firm zdecydowało się na zwolnienia, na rynku pojawiło się więcej kandydatów, którzy obniżyli swoje oczekiwania finansowe na rzecz możliwości pracy w bardziej stabilnych organizacjach.

Zauważalne było zwiększenie chęci pracy na etacie. Szansa dla pracodawców na pozyskanie talentów w niższych widełkach płacowych trwała jednak krótko.

Zmiana procesów technologicznych błyskawicznie przełożyła się na wzrost zapotrzebowania na pracowników firm dobrze radzących sobie w tym okresie.

Dodatkowo upowszechniający się model pracy zdalnej spowodował zatarcie się granic i polskimi specjalistami jeszcze częściej zaczęli się interesować pracodawcy zagraniczni, którzy oferują wyższe stawki, w euro czy dolarach.

Kandydaci szybko wyczuli tę zmianę i nie śpieszą się ze zmianą, jeśli oferta nie zwiększa znacząco poziomu ich zarobków.

FABIAN PIETRAS

BUSINESS UNIT DIRECTOR

Logistykę ratuje e-commerce

↓ **3%**

W obszarze logistyki zakupów i operacji zanotowano spadek płac w stosunku do poprzedniego roku.

Obszar logistyki zakupów i operacji należał do najbardziej zróżnicowanych na rynku pod kątem tendencji w zakresie wynagradzania.

Część specjalistów bardzo zyskała, podczas gdy inni znaleźli się w najgorszej sytuacji od wielu lat. Średnio został odnotowany spadek o 3% i miesięczna pensja brutto wyniosła 10 026 zł.

“

Komentarz eksperta

ANTAL ENGINEERING & OPERATIONS

Specjaliści z branży transportowej nie dość, że musieli liczyć się z obniżkami pensji, to jeszcze niejednokrotnie tracili pracę ze względu na duże redukcje zatrudnienia.

W szczególności ucierpiał transport morski oraz drogowy międzykrajowy. Pod koniec roku nastąpiło jednak ożywienie, co pozwala patrzeć na kolejny rok z umiarkowanym optymizmem.

Natomiast w dużo lepszej sytuacji były działy zakupów i obsługi klienta – w związku z rozwojem e-commerce firmy często decydowały się na rozbudowanie struktur, co przełożyło się na zwiększony popyt na pracowników i – co za tym idzie – wzrost wynagrodzeń.

ROMAN ZABŁOCKI

BUSINESS UNIT DIRECTOR

HR ceni niżej miękkie kompetencje

Specjaliści i menedżerowie zarządzania zasobami ludzkimi zanotowali spadek wynagrodzeń o 3% – średnio wyniosło ono 10 234 zł brutto.

Pracodawcy szukali możliwości optymalizacji kosztów, więc tam, gdzie kompetencje HR nie były niezbędne, decydowali się na zwolnienia.

3% ↓

Branża HR odnotowała spadek średniego miesięcznego wynagrodzenia.

“

Komentarz eksperta

ANTAL HR & LEGAL

W ubiegłym roku można było zaobserwować na rynku wielu aktywnych kandydatów.

Wynikało to z dużej liczby redukcji w działach zarządzania zasobami ludzkimi, szczególnie w obszarze miękkiego HR-u.

Najwięcej osób straciło pracę między kwietniem a czerwcem 2020 r.

Te osoby zmniejszały swoje oczekiwania finansowe, nawet poniżej ostatniej pensji, jeśli mogły zyskać możliwość zatrudnienia w firmie o stabilnej pozycji rynkowej.

Ogółem jednak wynagrodzenia utrzymują się na podobnym poziomie do ubiegłego roku.

AGNIESZKA TYMOSZYK

SENIOR CLIENT MANAGER

Sprzedaż i marketing bez prowizji

↓ 5%

Sprzedaż i marketing z 5% spadkiem wynagrodzeń.

Handlowców i marketerów dotknął spadek wynagrodzeń o 5% – ich średnia pensja brutto wyniosła 10 725 zł.

W raporcie prezentujemy wynagrodzenia całkowite. Na zmniejszenie pensji pracowników działu sprzedaży w największym stopniu wpłynęły znacząco mniejsze prowizje. Przed większymi spadkami średniej branżę tę uratował obszar digital.

“

Komentarz eksperta

ANTAL SALES & MARKETING

Niemal wszystkie firmy przetrwały swoje działania marketingowe i sprzedażowe do strefy online – stąd bardzo duży wzrost zapotrzebowania na kompetencje digitalowe i e-commerce.

W odróżnieniu od reszty branż tutaj wynagrodzenia wzrosły nawet o 20%.

MARTA LEBUDA

TEAM LEADER

Inżynieria ze spadkiem

Na stanowiskach inżynieryjnych odnotowano spadek o 6% – średnie miesięczne wynagrodzenie wyniosło 9 685 zł brutto.

Na trudniejszą sytuację w branży i potrzebę oszczędności również na kosztach pracy wpłynęły przestoje produkcyjne spowodowane pandemią.

6% ↓

Działy inżynieryjne odnotowały 6% spadek średniego miesięcznego wynagrodzenia.

“

Komentarz eksperta

ANTAL ENGINEERING & OPERATIONS

Działy inżynieryjne w ubiegłym roku ponosiły wyższe koszty prowadzenia biznesu – m.in. z powodu wprowadzenia koniecznych procedur sanitarnych.

Pracodawcy znajdujący się w trudniejszej sytuacji wykryli możliwość, żeby zatrzymać widoczny od kilku lat wzrost wynagrodzeń na stanowiskach inżynieryjnych.

Kandydaci poszukujący pracy godzili się na niższe wynagrodzenia, zwracając większą uwagę na takie aspekty ofert jak: stabilność firmy, lokalizacja, możliwość pracy zdalnej.

ROMAN ZABŁOCKI

BUSINESS UNIT DIRECTOR

Siły sprzedaży w branży farmaceutycznej i sprzętu medycznego ze stratą

↓ 9%

Wynagrodzenie w branży farmaceutycznej i sprzętu medycznego spadło o 9%.

Średnie miesięczne wynagrodzenie w branży farmaceutycznej i sprzętu medycznego wyniosło w ubiegłym roku 12 146 zł brutto i w porównaniu do poprzedniej edycji raportu spadło o 9%.

Warto zwrócić jednak uwagę, że wciąż specjaliści i menedżerowie w tej branży należą przeciętnie do grupy pracowników najlepiej wynagradzanych na rynku.

“

Komentarz eksperta

ANTAL SALES & MARKETING
PHARMA & MEDICAL DEVICES

Dla korporacji farmaceutycznych początek roku był bardzo dobry – osiągnięto wysokie wyniki sprzedażowe.

Na tym tle drugi kwartał okazał się prawdziwym wyzwaniem – firmy odnotowały silne spadki zysków.

Ograniczenie możliwości spotkań i wizyt promocyjnych nie tylko z lekarzami, ale również z farmaceutami przełożyło się na konieczność całkowitej zmiany strategii

biznesowej firm i znaczne utrudnienia w działalności operacyjnej.

W tych okolicznościach organizacje decydowały się na restrukturyzacje, co sprawiło, że obecnie możemy mówić o rynku pracodawcy w tym sektorze.

MARTA LEBUDA

TEAM LEADER

Bankowość i ubezpieczenia w trakcie zmiany

Średnie miesięczne wynagrodzenie w bankowości i ubezpieczeniach wyniosło 11 918 zł brutto, co oznacza spadek rok do roku o 13%.

Jest to jeden z największych spadków z opisywanych obszarów rynkowych.

To, co cechuje jednak ten rynek, to przede wszystkim duża zmiana form działania, przejawiająca się w przeciwstawnych trendach rynkowych.

13% ↓

Bankowość i ubezpieczenia odnotowały jeden z największych spadków płac.

“

Komentarz eksperta

ANTAL BANKING & INSURANCE

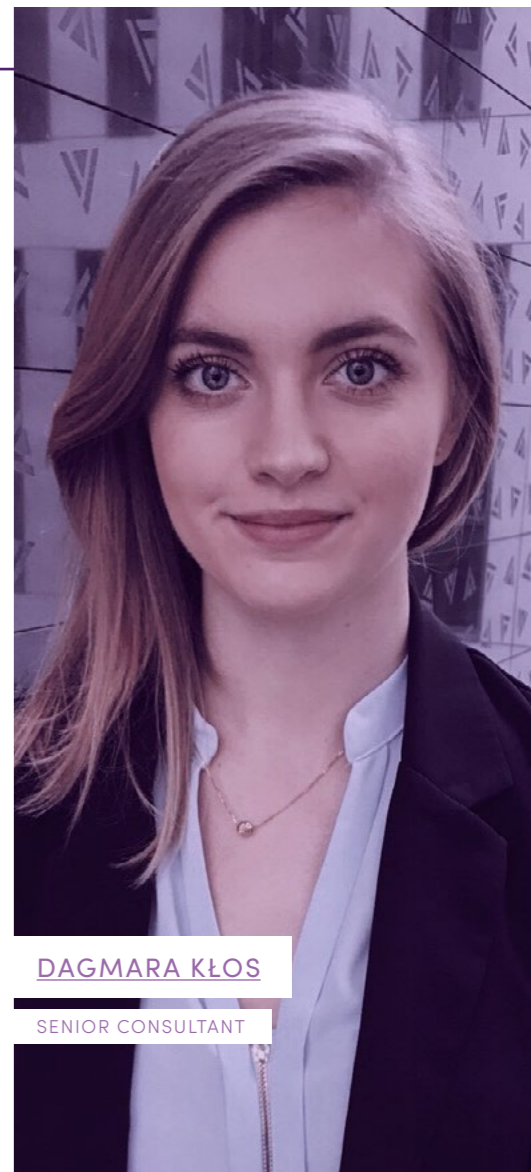
Sprzedaż w oddziałach mocno się skurczyła, co przełożyło się na zwolnienia, rosnącą liczbę kandydatów aktywnych i znaczny spadek oczekiwań finansowych.

Dodatkowo ograniczenia działalności oddziałów wpłynęły na niższe wyniki – a co za tym idzie – mniejsze prowizje.

Natomiast instytucje finansowe zaczęły jeszcze bardziej inwesto-

wać w rozwiązania e-commerce – szukały na cito kandydatów, którzy umożliwią im wdrożenie nowych lub optymalizację funkcjonujących kanałów zdalnej sprzedaży i obsługi klienta.

Poszukiwani byli również kandydaci z obszaru zarządzania ryzykiem. Można powiedzieć, że w tych specjalizacjach panował rynek kandydata, a płace wzrosły nawet o 20-30%.



DAGMARA KŁÓS

SENIOR CONSULTANT

1 Finanse i księgowość ze świadomością rynkową

↓ 13%

Finanse i księgowość odnotowały największy spadek wynagrodzeń.

Przedstawiciele finansów i księgowości odnotowali spadek wynagrodzeń o 13%.

To najwyższy spadek płac wśród badanych grup (obok wyższej kadry zarządzającej).

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto wyniosło tu 10 329 zł brutto.



MICHAŁ BORKOWSKI

SECTOR MANAGER

“

Komentarz eksperta

ANTAL FINANCE & ACCOUNTANCY

Pandemia dotknęła w największym stopniu grupę stanowisk najwyższych oraz grupę początkujących specjalistów.

W przypadku tej ostatniej od kilku lat obserwowaliśmy duży wzrost, natomiast w drugim kwartale nastąpił spadek o 25%.

Menedżerowie wyższego szczebla zaś, widząc trudności

rynkowe firm, znając świetnie rachunek zysków i strat, sami świadomie obniżyli swoje oczekiwania.

Zmian w oferowanych wynagrodzeniach nie odczuli specjaliści i menedżerowie z obszaru informacji zarządczej oraz ryzyka z tytułu podatków.

2 Wyniki firm przekładają się na wynagrodzenia wyższej kadry zarządzającej

Wyższa kadra zarządzająca odnotowała spadek wynagrodzeń o 13% – średnie wynagrodzenie miesięczne wyniosło w tej grupie 21 966 zł brutto.

Na spadek wynagrodzeń wpłynęły przede wszystkim niższe realizowane i zakładane wyniki firm, które bezpośrednio przekładają się na wysokość premii i prowizji kadry zarządzającej.

13% ↓

Przedstawiciele kadry zarządczej odnotowali spadek średniego wynagrodzenia o 13%.

“

Podsumowanie

4% ↓

Średnie miesięczne wynagrodzenie specjalistów i menedżerów w 10. edycji badania spadło o 4% w stosunku do 9. edycji.

1.02.

Przegląd średnich płac w poszczególnych branżach

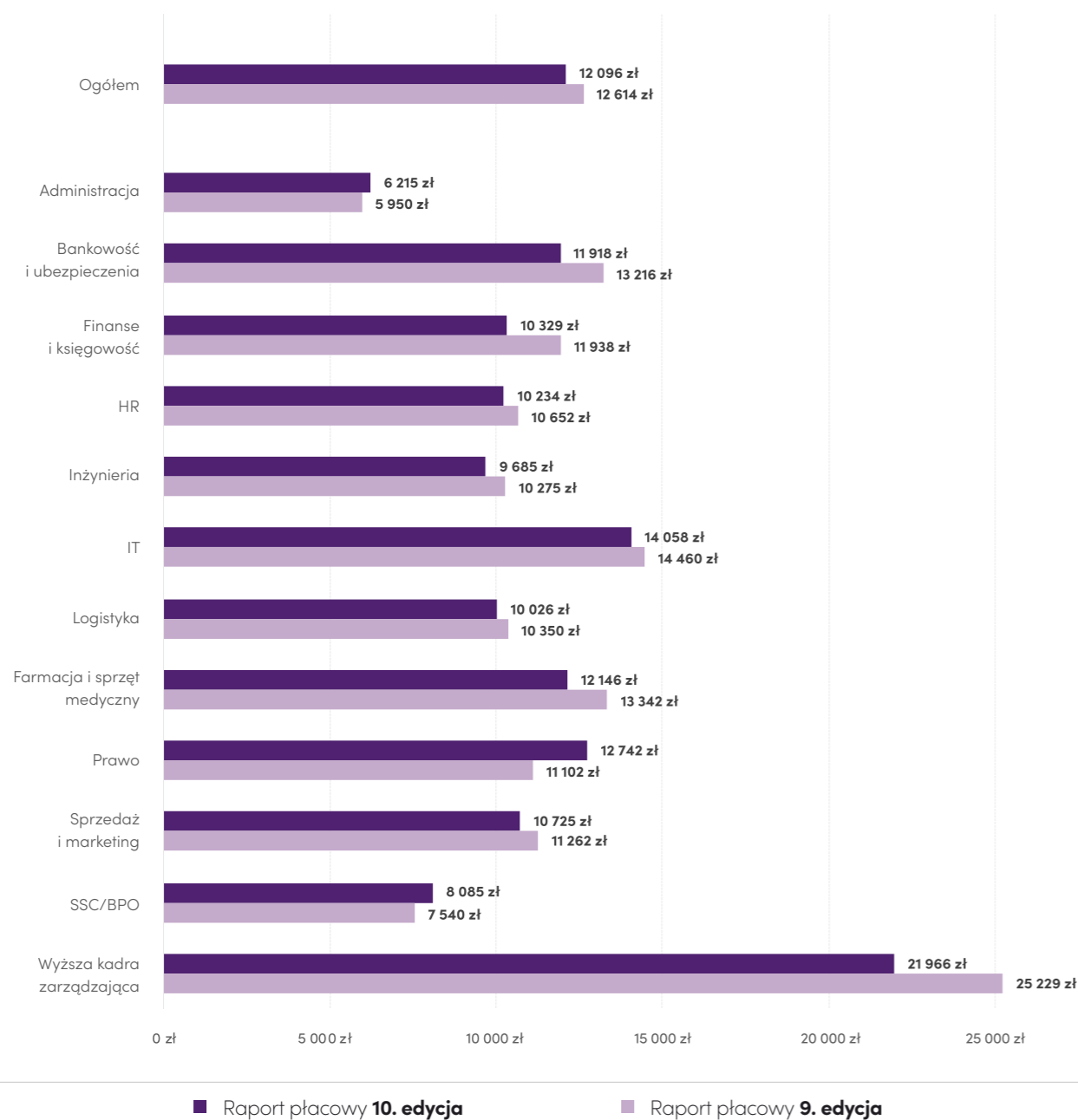
Średnie miesięczne wynagrodzenie specjalistów i menedżerów w 10. edycji badania wyniosło 12 096 PLN w stosunku do 12 614 PLN w 9. edycji, co oznacza spadek o 4% rok do roku.

↓ 4%

O tyle spadło średnie miesięczne wynagrodzenie specjalistów i menedżerów w ciągu roku.

WYKRES 1.1.

Przegląd średnich płac w poszczególnych branżach – porównanie



Antal to więcej niż rekrutacja

NARZĘDZIA, DORADZTWO, BADANIA RYNKU PRACY



antal | THE VALUE OF SPECIALIZED TALENTS

Antal to więcej niż rekrutacja. Nasza oferta obejmuje pełen zakres usług HR: wyspecjalizowane dywizje rekrutacyjne, RPO, Market Research, HR Consulting oraz Employer Branding. Nie ma dwóch takich samych projektów, dlatego do każdego z Klientów podchodzimy indywidualnie. Przy wykorzystaniu naszej wiedzy i doświadczenia, przygotowujemy zestaw dedykowanych rozwiązań, uwzględniających specyfikę branży, wyzwania oraz potrzeby organizacji. **Skontaktuj się z nami i poznaj pełen zakres naszych usług.**

CZĘŚĆ 2

Oferowane benefity

2.01.

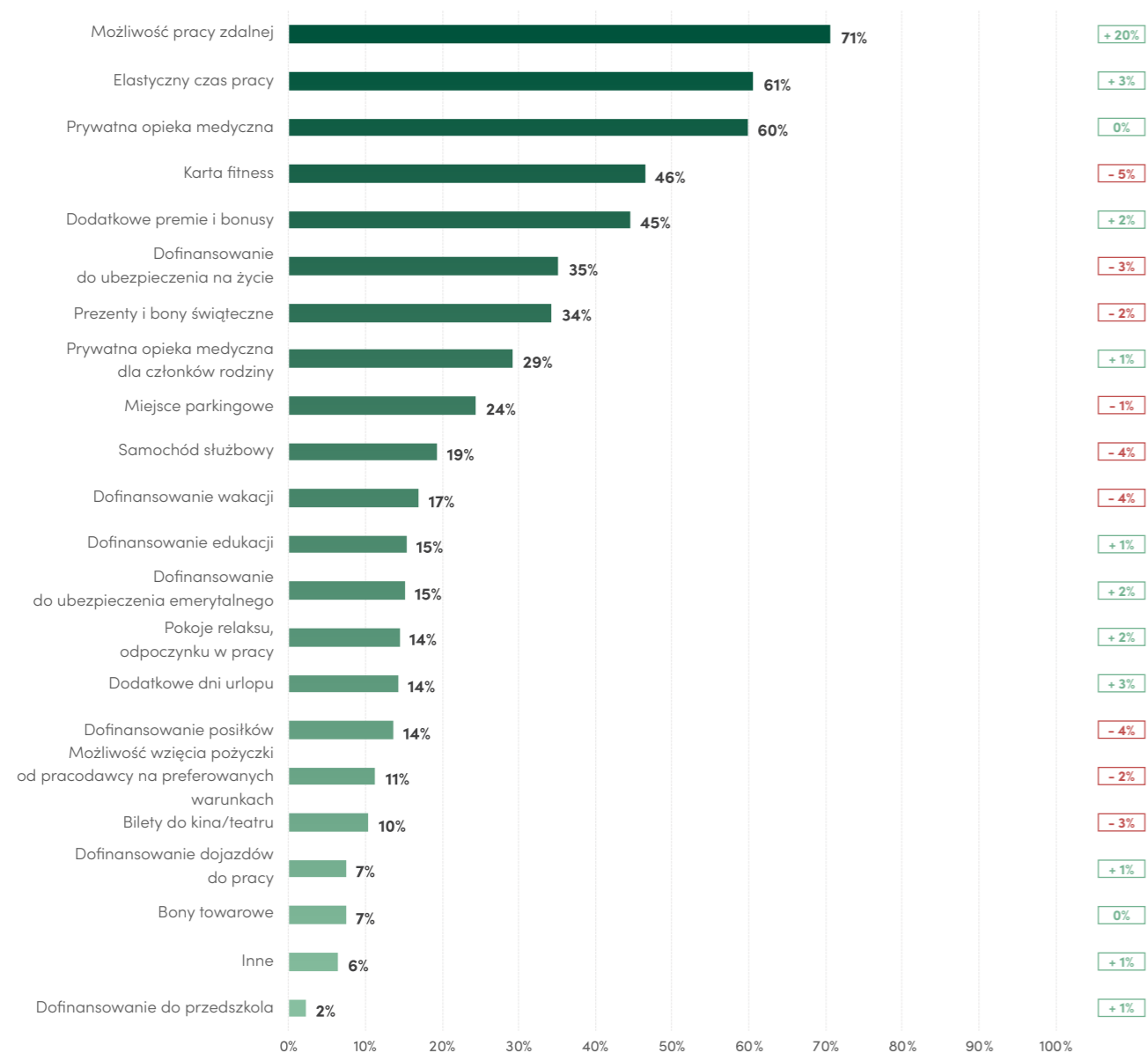
Oferta benefitów pozapłacowych

Nie zaskakuje fakt, że rok pandemii przyniósł nam zdecydowany wzrost możliwości pracy zdalnej (20 punktów procentowych).

Nieznacznie zwiększyły się również możliwości elastycznego czasu pracy oraz dni dodatkowego płatnego urlopu (wzrost o 3 punkty procentowe).

WYKRES 2.1.

Oferowane benefity pozapłacowe



Najwięcej respondentów straciło dostęp do karty fitness (spadek o 5 punktów procentowych), a także samochód służbowy oraz dofinansowanie do posiłków czy wakacji (spadek o 4 punkty procentowe).

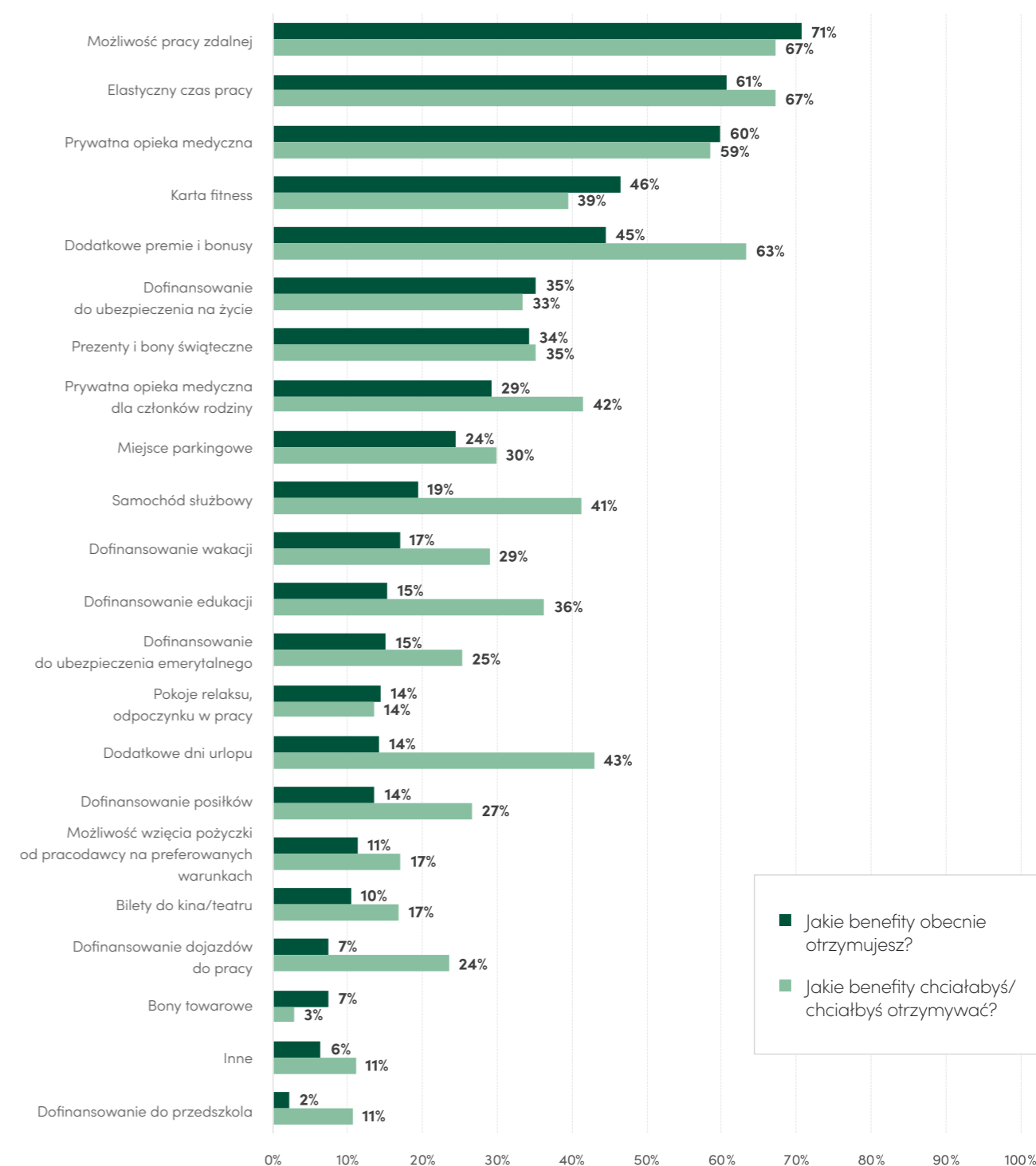
Spadki dotyczą więc obszarów lub usług dotkniętych ograniczeniami związanymi z pandemią lub wynikającą z rzadszej obecności pracowników w biurach.

Warto również pokusić się o analizę oferowanych benefitów pod względem ich atrakcyjności na rynku. Większość pracodawców dobrze określa potrzeby swoich pracowników.

Największe różnice dotyczą **dodatkowych dni urlopu** – tutaj aż 29% badanych chciałoby utrzymywać taki benefit, a nie ma go w ofercie obecnego pracodawcy.

WYKRES 2.2.

Otrzymane vs. pożądane benefity pozapłacowe



Kolejnym ważnym benefitem jest **samochód służbowy** – 22% respondentów chciałoby rozbudowania o ten punkt portfolio benefitów – oraz **dofinansowanie edukacji** – i tu analogicznie odnotowano 21% wskazań.

Według specjalistów i menedżerów przeceniane są natomiast karta fitness i bony towarowe.

“ Do niedawna wielu pracodawców podchodziło z nieufnością do pracy zdalnej. Taki tryb pracy był kojarzony bardziej z urlopem niż z faktyczną pracą. Z powodu pandemii dziś jest to wszechobecny standard.”

– IWO PALISZEWSKI

OFEROWANE BENEFITY

Komentarz eksperta

[Iwo Paliszewski](#)

[CEE Marketing & Employer Branding Manager, Antal](#)

Pandemia czy nie – nadal w wiodących obszarach, takich jak IT, SSC/BPO, obserwujemy rynek pracownika. Pracownicy muszą otrzymać niezbędny pakiet świadczeń pozapłacowych, aby oferta danego pracodawcy (w połączeniu z konkurencyjnym wynagrodzeniem) była atrakcyjna i nie skłaniała do zmiany.

Do niedawna wielu pracodawców broniło się i podchodziło z nieufnością do oczekiwań pracowników dotyczących elastycznych godzin pracy i pracy zdalnej. Przez niektórych taki tryb pracy był kojarzony bardziej z urlopem niż z faktyczną pracą.

Z powodu pandemii COVID-Sars-Cov2 dziś jest to wszechobecny standard, a sami pracodawcy nauczyli się ufać, delegować i efektywnie rozliczać pracę zdalną. Wiele organizacji nadal nie wróciło do stacjonarnego trybu pracy, a pracownicy pracują z domu na pełny etat. Możemy się domyślać, że dziś wielu z nich z pewną tęsknotą wspomina biuro i jego „życie”...

Nie dziwi więc wysoki i wyrównany poziom odpowiedzi oraz oczekiwań vs oferta, uwzględniający właśnie pracę zdalną i elastyczne godziny pracy – wzrost o ponad 20% jest zrozumiały i jest wynikiem sytuacji pandemicznej w kraju i na świecie. W wielu organizacjach benefity typu karta fitness czy dofinansowania do nauki/wakacji zostały zamrożone, ograniczone lub wstrzymane. Wiele organizacji poszło dalej i wprowadziło redukcje pensji lub prowizji i bonusów.

Duże rozbieżności pomiędzy rzeczywistą ofertą benefitów a oczekiwaniami pracowników obserwujemy w obszarach, na które wpłynęła pandemia. Pracodawcy właśnie tam szukali niezbędnych oszczędności – redukcja pensji, bonusów czy świadczeń typu samochód służbowy (jeśli nie ma spotkań i wszystkie kontakty są zdalne, to po co komu auto służbowe?).

Wielu pracowników zostało przymusowo wysłanych na urlopy, więc oficjalnie nie ma co liczyć na dodatkowe dni urlopowe. Pomimo stosunkowo dużego rozdźwięku, wyniki nie zaskakują i głównie koncentrują się na wywalczonych (głównie dzięki pandemii) elastycznych godzinach i home office – nawet w obszarach, w których do tej pory było to nie do wyobrażenia lub możliwe w bardzo ograniczonym stopniu.

2.02.

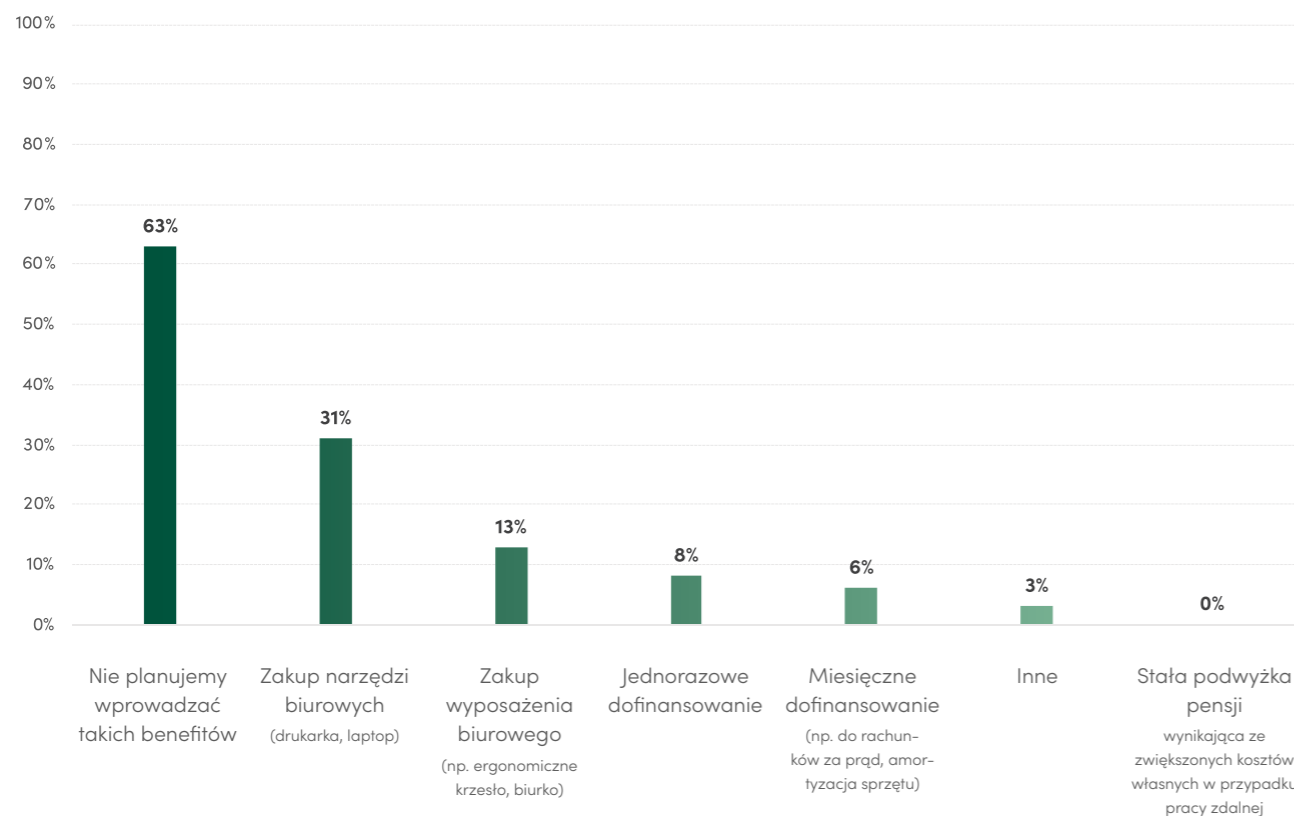
Udogodnienia związane z pracą zdalną

Większość badanych organizacji (63%) nie planuje wprowadzenia dodatkowych benefitów związanych ze zwiększonym wymiarem pracy zdalnej.

Co trzecia firma zakupi jednak lub już zakupiła dodatkowe narzędzia biurowe, a co dziesiąta decyduje się na zakup wyposażenia biurowego, np. ergonomicznych krzeseł czy biurko. Niespełna 10% organizacji oferuje jednorazowe bądź miesięczne dofinansowanie dla pracowników.

WYKRES 2.3.

Czy Pana/i firma planuje lub już wprowadziła dodatkowe udogodnienia dla pracowników związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeśli tak, to jakie?



Pracownicy mają jednak znacznie większe oczekiwania w zakresie dodatkowych benefitów.

O ile rzeczywiście co trzeci badany deklaruje, że jest w stanie pracować w tym modelu bez dodatkowych benefitów, to już 38% specjalistów i menedżerów deklaruje oczekiwanie zakupu wyposażenia biuro-

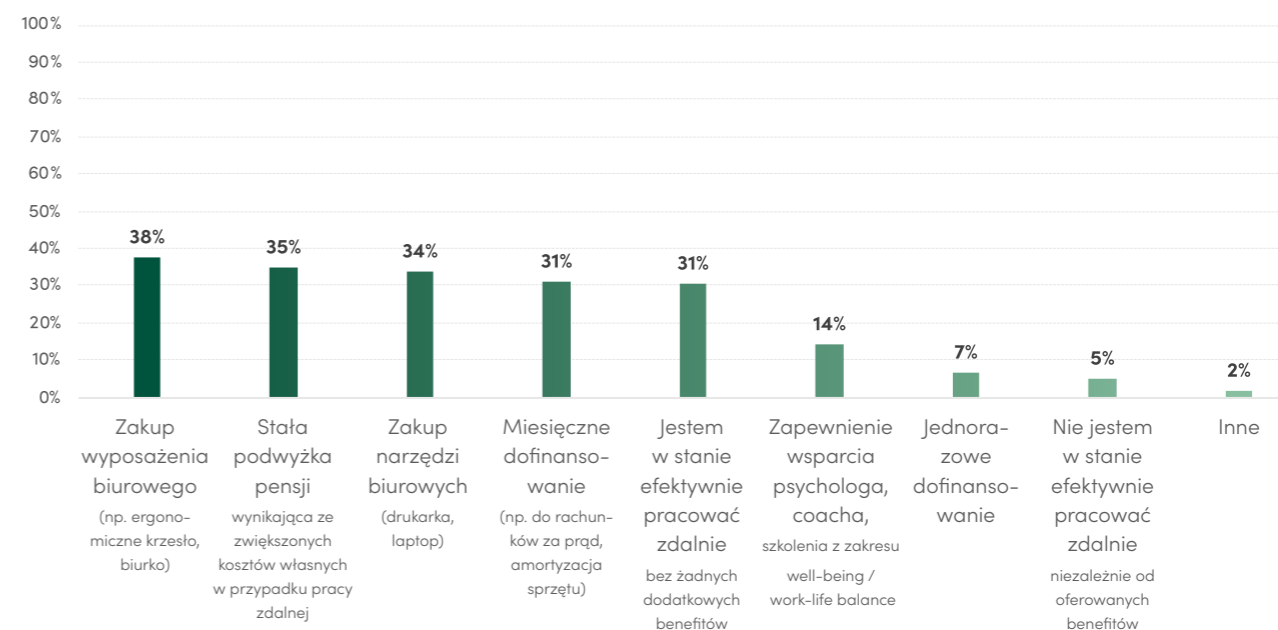
wego, kolejne 35% oczekuje stałej podwyżki pensji wynikającej ze zwiększonych kosztów w przypadku pracy zdalnej.

Co trzeci respondent oczekuje również miesięcznego dofinansowania (np. do rachunków za prąd) – średnio na poziomie 423 zł netto.

WYKRES 2.4.

Jakie dodatkowe udogodnienia są dla Ciebie konieczne, aby efektywnie wykonywać pracę zdalnie?

Wskaż maksymalnie trzy odpowiedzi.



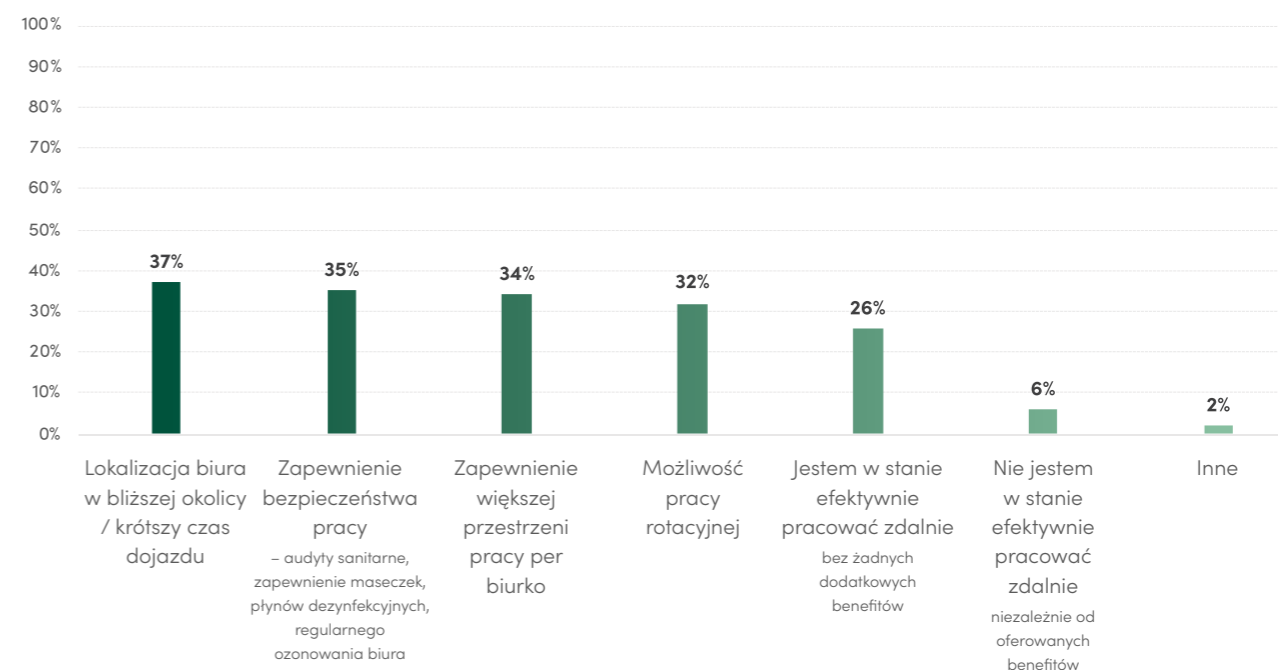
W przypadku pracy w biurze respondenci mają również jasno określone oczekiwania. Co piąty z nich jest w stanie pracować efektywnie w biurze bez żadnych dodatkowych benefitów.

Średnio co trzeci respondent oczekuje jednak zapewnienia bezpieczeństwa pracy, większej przestrzeni przy biurku czy możliwości pracy rotacyjnej.

WYKRES 2.5.

Jakie dodatkowe udogodnienia są dla Ciebie konieczne, aby efektywnie wykonywać pracę z biura w obecnych warunkach?

Wskaż maksymalnie trzy odpowiedzi.



CZĘŚĆ 3

Wynagrodzenia na wybranych stanowiskach

“Należy pamiętać, że rzeczywiste wynagrodzenie na konkretnym stanowisku jest uzależnione od wielu czynników.”

– AGNIESZKA WÓJCIK

Jak czytać raport

Agnieszka Wójcik

Market Research & PR Manager

„Raport płacowy” Antal powstał, aby wskazać punkt odniesienia dla wynagrodzeń oferowanych w poszczególnych branżach, dyscyplinach i stanowiskach. Jednak należy pamiętać, że rzeczywiste wynagrodzenie na konkretnym stanowisku jest uzależnione od wielu czynników.

Aby odnieść prezentowane dane do własnego bądź oferowanego przez pracodawcę wynagrodzenia, należy dodatkowo wziąć pod uwagę elementy takie jak:

Po stronie kandydata:

- **lata doświadczenia** kandydata,
- **profil doświadczenia** (w firmach mniejszych czy w międzynarodowych),
- **zakres obowiązków** (często zakres obowiązków na identycznie nazwanych stanowiskach może się znacząco różnić),
- znajomość **języków obcych**, posiadane certyfikaty,
- **odniesione sukcesy** (na tym samym stanowisku można wykonywać swoją pracę w sposób właściwy, ale część kandydatów może pochwalić się wybitnymi osiągnięciami – np. wdrożeniem nowego pomysłu do firmy – takie cechy są bardzo punktowane przez pracodawców),
- **miękkie umiejętności** interpersonalne.

Po stronie pracodawcy:

- **region kraju** – w niektórych przypadkach w różnych województwach oferowane są różne wynagrodzenia.

Najczęściej najwyższe wynagrodzenia oferują pracodawcy z obszaru województw: mazowieckiego, dolnośląskiego i śląskiego, najniższe zaś ze świętokrzyskiego i warmińsko-mazurskiego.

Należy jednak pamiętać, że część korporacji ustala wynagrodzenia na poziomie ogólnopolskim i nie różnicuje ich w zależności od regionu.

Istotna jest również:

- **wielkość firmy,**
- **kapitał polski lub zagraniczny,**
- **system premiowy** – pracownicy czasami otrzymują premie uznaniowe, czasami jest to wpisane w zasadę rozliczania comiesięcznego wynagrodzenia.

Administracja

6 216 PLN ↑

w stosunku do 5 950 PLN w 9. edycji Raportu

3.01.

Administracja

Stanowisko

Asystent działu

Specjalista ds. administracji

Personal Assistant / Executive Assistant

Kierownik biura / Office Manager

Kierownik ds. administracji

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

5 000-6 500

5 500-8 000

8 000-10 000

7 000-12 000

8 000-12 000

Human Resources

10 234 PLN ↓

w stosunku do 10 652 PLN w 9. edycji Raportu

3.02.

Human Resources

HR

Stanowisko

Analityk HR

Specjalista ds. kadr i płac

Specjalista ds. wynagrodzeń i benefitów

Specjalista ds. rekrutacji i szkoleń

Specjalista ds. rekrutacji i employer branding

Specjalista ds. HR

Koordynator ds. HR

HR Business Partner

Kierownik ds. kadr i płac

Kierownik ds. wynagrodzeń i benefitów

Kierownik personalny

Dyrektor personalny

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

4 000-7 500

4 000-8 500

5 000-9 000

5 000-9 000

5 000- 9 000

6 000- 7 500

7 000-10 000

9 000-15 000

10 000-15 000

10 000-16 000

15 000-20 000

20 000-40 000

Bankowość i ubezpieczenia

11 918 PLN ↓

w stosunku do 13 216 PLN w 9. edycji Raportu

3.03.

Bankowość i ubezpieczenia (I)

BANKOWOŚĆ (FRONT OFFICE)

Stanowisko

Doradca klienta detalicznego

Doradca ds. leasingu

Doradca ds. faktoringu

Doradca klienta zamożnego

Doradca bankowości prywatnej

Doradca klienta korporacyjnego

Doradca klienta MŚP

Regionalny dyrektor sprzedaży

Dyrektor departamentu sprzedaży

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

5 000-7 000

6 000-10 000

7 000-15 000

7 000-10 000

10 000-20 000

12 000-25 000

8 000-12 000

15 000-22 000

25 000-35 000

BANKOWOŚĆ (BACK OFFICE)

Stanowisko

Analitik kredytowy

Specjalista ds. modelowania ryzyka

Analitik inwestycyjny

Kierownik ds. ryzyka

Kierownik produktu

Dyrektor departamentu

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

5 000-10 000

8 000-18 000

8 000-18 000

12 000-25 000

12 000-23 000

25 000-35 000

3.03.

Bankowość i ubezpieczenia (II)

UBEZPIECZENIA (FRONT OFFICE)

Stanowisko

Menedżer sprzedaży

Trener

Broker ubezpieczeniowy

Dyrektor oddziału

Regionalny dyrektor sprzedaży

Dyrektor departamentu sprzedaży

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

7 000-9 000

8 000-15 000

8 000-16 000

10 000-15 000

15 000-20 000

20 000-35 000

UBEZPIECZENIA (BACK OFFICE)

Stanowisko

Likwidator szkód

Specjalista ds. reasekuracji

Analityk aktuarialny

Specjalista ds. taryfikacji ubezpieczeń

Underwriter

Kierownik produktu

Aktuariusz

Kierownik ds. ryzyka

Główny aktuariusz

Dyrektor departamentu

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

6 000-12 000

7 000-13 000

7 000-12 000

8 000-15 000

10 000-18 000

10 000-18 000

12 000-25 000

13 000-23 000

18 000-30 000

20 000-35 000

Farmacja i sprzęt medyczny

12 146 PLN ↓

w stosunku do 13 342 PLN w 9. edycji Raportu

3.04.

Farmacja i sprzęt medyczny (I)

SPRZEDAŻ
Stanowisko

Przedstawiciel medyczny

Kierownik ds. kluczowych klientów

Regionalny kierownik sprzedaży

Kierownik ds. dystrybucji

Field Force Manager

Dyrektor sprzedaży

Business Unit Director

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

6 000-8 000

10 000-14 000

12 000-16 000

15 000-20 000

16 000-18 000

20 000-30 000

30 000-45 000

MARKETING
Stanowisko

Młodszy kierownik produktu

Kierownik produktu

Kierownik ds. marketingu handlowego

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

10 000-12 000

15 000-18 000

15 000-18 000

DZIAŁ MEDYCZNY
Stanowisko

Medical Science Liaison

Doradca / Menedżer medyczny

Dyrektor medyczny

Market Access Manager

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

12 000-16 000

18 000-25 000

25 000-35 000

25 000-35 000

Część 3. Wynagrodzenia na wybranych stanowiskach

3.04.

Farmacja i sprzęt medyczny (II)

DZIAŁ REGULATORY
& PHARMACOVIGILANCE
Stanowisko

Specjalista ds. bezpieczeństwa farmakoterapii

Specjalista ds. rejestracji leków

Kierownik ds. rejestracji leków i bezpieczeństwa farmakoterapii

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

8 000-11 000

8 500-12 000

18 000-22 000

BADANIA KLINICZNE
Stanowisko

Monitor badań klinicznych

Kierownik projektu

Kierownik marketingu

Kierownik grupy produktów

Clinical Research Manager

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

10 000-17 000

15 000-20 000

16 000-20 000

18 000-23 000

20 000-30 000

BRANŻA SPRZĘTU MEDYCZNEGO
Stanowisko

Przedstawiciel handlowy / Specjalista ds. produktu

Field Sales Engineer

Clinical Support Specialist

Key Account Manager

Kierownik produktu

Kierownik sprzedaży bezpośredniej

Kierownik sprzedaży

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

7 000-10 000

10 000-12 000

11 000-14 000

12 000-15 000

13 000-18 000

17 000-20 000

18 000-30 000

Finanse i księgowość

10 329 PLN ↓

w stosunku do 11 938 PLN w 9. edycji Raportu

3.05.

Finanse i księgowość

FINANSE I KSIĘGOWOŚĆ

Stanowisko

Księgowy

Starszy księgowy

Analitik finansowy

Audytor wewnętrzny

Kontroler finansowy

Główny księgowy

Kierownik controllingu

Kierownik ds. podatków

Kierownik ds. finansowych

Dyrektor finansowy

CFO / Członek zarządu

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

5 000-9 000

7 500-11 000

7 500-14 000

9 500-16 500

12 000-20 000

12 000-20 000

15 000-22 000

15 000-22 000

16 000-22 000

25 000-40 000

35 000-60 000

Inżynieria

9 685 PLN ↓

w stosunku do 10 275 PLN w 9. edycji Raportu

3.06.

Inżynieria

INŻYNIERIA Stanowisko

Planista produkcji

Technolog

Inżynier jakości

Inżynier procesu

Inżynier ds. badań i rozwoju

Kierownik.ds. BHP

Kierownik utrzymania ruchu

Kierownik jakości

Kierownik produkcji

Dyrektor techniczny

Dyrektor zakładu

Dyrektor zarządzający

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

7 000-9 000

6 000-9 000

6 000-10 000

6 000-9 000

6 000-12 000

10 000-20 000

12 000-18 000

13 000-18 000

13 000-20 000

17 000-25 000

20 000-30 000

25 000-40 000

Logistyka

10 026

PLN ↓

w stosunku do 10 350 PLN w 9. edycji Raportu

3.07.

Logistyka, operacje, zakupy

LOGISTYKA

Stanowisko

Dyspozytor transportu

Agent celny

Spedytor krajowy

Spedytor międzynarodowy

Przedstawiciel handlowy

Key Account Manager

Kierownik magazynu

Business Development Manager

Dyrektor ds. logistyki

Dyrektor łańcucha dostaw

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

5 000-5 500

5 000-6 000

5 000-7 000

6 000-9 000

6 000-9 000

7 000-12 000

8 000-15 000

10 000-18 000

16 000-27 000

20 000-35 000

IT i telekomunikacja

14 058 PLN ↓

w stosunku do 14 460 PLN w 9. edycji Raportu

3.08.

IT i telekomunikacja (I)

IT I TELEKOMUNIKACJA

Stanowisko

Helpdesk 1 linia

Helpdesk 2 linia

QA Specialist

Administrator systemowy

Programista C++

Helpdesk 3 linia

Programista PHP

Programista Front-end

Kierownik produktu

Administrator sieci

Presales Engineer

Administrator bazy danych

Programista .Net

Programista Oracle

Programista Java Script

Specjalista ds. bezpieczeństwa

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

5 000-7 000

7 000-9 000

7 000-15 000

8 000-16 000

8 000-18 000

9 000-15 000

9 000-17 000

9 000-17 000

10 000-16 000

10 000-17 000

10 000-18 000

10 000-18 000

10 000-18 000

10 000-18 000

10 000-18 000

10 000-16 000

3.08. IT i telekomunikacja (II)

IT I TELEKOMUNIKACJA Stanowisko

Specjalista ds. infrastruktury

Analitik IT

Programista iOS/Android

Kierownik projektu

Key account manager

Konsultant SAP

Specjalista ds. infrastruktury

Inżynier sieci

Architect Software

Senior Presales Engineer

Kierownik infrastruktury

Programista Java

Inżynier/architekt systemowy

Presales Manager

Infrastructure Manager

Business Development Manager

Kierownik ds. bezpieczeństwa

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

12 000-16 000

12 000-18 000

12 000-18 000

12 000-20 000

12 000-20 000

12 000-25 000

13 000-18 000

14 000-21 000

14 000-22 000

15 000-20 000

18 000-23 000

15 000-23 000

15 000-25 000

15 000-25 000

15 000-30 000

16 000 - 20 000

18 000-35 000

Znajdź optymalną strefę wynagrodzeń

I POWIEDZ STOP PRESJI PŁACOWEJ



 antal | THE VALUE OF
SPECIALIZED TALENTS

Według badań, pracownik zmieniający pracę oczekuje średnio 22% podwyżki.

Sprawdź, jak kształtują się wynagrodzenia oferowane w Twojej firmie na tle konkurencji oraz znajdź bezpieczną strefę, która zapobiegnie rotacji pracowników.

Skontaktuj się z nami, by otrzymać pełną ofertę naszych usług Market Research.

Prawo

12 742 PLN ↑

w stosunku do 11 102 PLN w 9. edycji Raportu

3.09.

Prawo

KANCELARIE

Stanowisko

Młodszy prawnik

Prawnik

Starszy prawnik

Partner w kancelarii

DZIAŁY PRAWNE

Stanowisko

Compliance Officer

Prawnik in-house

Kierownik działu prawnego

Dyrektor działu prawnego

Head of Compliance

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

4 500-8 000

8 000-16 000

10 000-30 000

25 000-50 000

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

10 000-18 000

10 000-22 000

15 000-20 000

20 000-40 000

25 000-45 000

Sprzedaż i marketing

10 725 PLN ↓

w stosunku do 11 262 PLN w 9. edycji Raportu

3.10.

Sprzedaż i marketing (I)

SPRZEDAŻ

Stanowisko

Przedstawiciel handlowy

Przedstawiciel handlowy ds. HoReCa

Analityk sprzedaży

Area Sales Manager

Key Account Manager

Regional Sales Manager

Senior Key Account Manager

Dyrektor sprzedaży (handel tradycyjny)

National Key Account Manager

Dyrektor sprzedaży (handel nowoczesny)

Dyrektor sprzedaży (handel tradycyjny i nowoczesny)

MARKETING

Stanowisko

Specjalista ds. trade marketingu

Młodszy kierownik marki

Kierownik marki

Kierownik ds. trade marketingu

Kierownik ds. merchandisingu

Kierownik marketingu

Dyrektor marketingu

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

4 000-5 000

5 000-7 000

6 500-10 000

7 000-9 000

12 000-15 000

12 000-15 000

15 000-18 000

18 000-25 000

18 000-27 000

20 000-40 000

25 000-40 000

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

5 000-8 000

7 000-10 000

10 000-14 000

10 000-16 000

11 000-15 000

15 000-20 000

20 000-30 000

3.10. Sprzedaż i marketing (II)

HANDEL DETALICZNY, E-COMMERCE Stanowisko

| | Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN] |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| Fashion designer | 5 000-9 000 |
| Kierownik sklepu | 6 000-9 000 |
| Kupiec | 6 000-10 000 |
| Kierownik regionalny | 7 000-12 000 |
| Social media manager | 7 000-12 000 |
| Kierownik sprzedaży | 15 000-20 000 |
| Analitik ds. e-commerce | 8 000-12 000 |
| Kierownik ds. produktu | 8 000-16 000 |
| Visual merchandising manager | 10 000-15 000 |
| Category manager | 10 000-16 000 |
| Digital manager | 10 000-20 000 |
| Dyrektor kolekcji (branża odzieżowa) | 15 000-20 000 |
| Kierownik zakupów | 18 000-25 000 |
| Dyrektor komercyjny | 20 000-40 000 |
| Dyrektor marketingu | 25 000-50 000 |

3.10. Sprzedaż i marketing (III)

SPRZEDAŻ TECHNICZNA Stanowisko

| | Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN] |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Specjalista ds. wsparcia sprzedaży | 4 500-6 000 |
| Specjalista ds. marketingu | 5 500-8 000 |
| Specjalista ds. obsługi klienta | 6 000-9 000 |
| Przedstawiciel handlowy | 6 000-10 000 |
| Inżynier sprzedaży | 8 000-14 000 |
| Lider zespołu ds. obsługi klienta | 9 000-14 000 |
| Kierownik produktu | 9 000-15 000 |
| Menedżer ds. eksportu | 10 000-15 000 |
| Key Account Manager | 10 000-18 000 |
| Kierownik zespołu ds. obsługi klienta | 12 000-18 000 |
| Kierownik marketingu | 12 000-18 000 |
| Kierownik sprzedaży | 12 000-18 000 |
| Menedżer ds. rozwoju sprzedaży | 13 000-20 000 |
| Dyrektor marketingu | 16 000-28 000 |
| Dyrektor sprzedaży | 16 000-30 000 |
| Dyrektor handlowy | 18 000-35 000 |

SSC/BPO

8 085 PLN ↑

w stosunku do 7 540 PLN w 9. edycji Raportu

3.11.

SSC/BPO (I)

BANKOWOŚĆ

Stanowisko

Analityk ds. compliance ze znajomością języków obcych

Księgowy funduszy inwestycyjnych ze znajomością języków obcych

Analityk danych ze znajomością języków obcych

Analityk ds. KYC/AML ze znajomością języków obcych

Starszy analityk ds. compliance ze znajomością języków obcych

Starszy księgowy funduszy inwestycyjnych ze znajomością języków obcych

Specjalista ds. produktów finansowych

Analityk biznesowy ze znajomością języków obcych

Starszy analityk ds. KYC/AML ze znajomością języków obcych

Lider zespołu KYC/AML

Kierownik KYC/AML

Kierownik ds. raportowania

HR

Stanowisko

Specjalista ds. zatrudnienia

Specjalista ds. wynagrodzeń i świadczeń socjalnych

Specjalista ds. kadr i płac

Specjalista ds. rozwoju

Kierownik działu administracji

Kierownik działu kadr i administracji

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

4 000-5 500

4 000-6 000

4 000-8 000

5 000-7 000

7 000-10 000

6 000-8 000

6 000-8 000

6 000-8 500

6 000-9 000

10 000-12 000

13 000-18 000

10 000-14 000

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

5 000-8 000

5 000-8 000

6 000-10 000

5 000-7 500

7 000-10 000

10 000-15 000

3.11.

SSC/BPO (II)

ZAKUPY I LOGISTYKA

Stanowisko

Specjalista ds. logistyki ze znajomością języków obcych

5 500-8 000

Specjalista ds. zamówień ze znajomością języków obcych

5 500-8 000

Kupiec ze znajomością języków obcych

8 000-13 000

Starszy kupiec znajomością języków obcych

9 000-15 000

Kierownik w dziale zamówień

10 000-15 000

Dyrektor w dziale zamówień

16 000-25 000

OBSŁUGA KLIENTA / WSPARCIE TECHNICZNE

Stanowisko

Specjalista ds. obsługi klienta ze znajomością języka angielskiego

4 500-6 000

Specjalista ds. obsługi klienta ze znajomością języków obcych

5 000-8 500

Lider zespołu obsługi klienta

7 000-12 000

Kierownik ds. obsługi klienta

9 000-14 000

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

3.11.

SSC/BPO (III)

Finanse i księgowość

DZIAŁ ZOBOWIĄZAŃ / NALEŻNOŚCI

Stanowisko

Księgowy ds. zobowiązań / należności
ze znajomością języka angielskiego

5 000-8 000

Księgowy ds. zobowiązań / należności
ze znajomością języków obcych

5 000-8 500

Starszy księgowy ds. zobowiązań / należności
ze znajomością języka angielskiego

6 000-9 000

Starszy księgowy ds. zobowiązań / należności
ze znajomością języków obcych

6 500-10 000

Lider zespołu w dziale zobowiązań / należności
ze znajomością języka angielskiego

7 000-14 000

Lider zespołu w dziale zobowiązań / należności
ze znajomością języków obcych

8 000-15 000

Menedżer w dziale zobowiązań / należności
ze znajomością języka angielskiego

12 000-24 000

Menedżer w dziale zobowiązań / należności
ze znajomością języków obcych

14 000-24 000

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

3.11.

SSC/BPO (IV)

Finanse i księgowość

DZIAŁ KSIĘGI GŁÓWNEJ

Stanowisko

Księgowy księgi głównej ze znajomością języka angielskiego

Księgowy księgi głównej ze znajomością języków obcych

Starszy księgowy księgi głównej ze znajomością języka angielskiego

Starszy księgowy księgi głównej ze znajomością języków obcych

Lider zespołu w dziale księgi głównej ze znajomością języka angielskiego

Lider zespołu w dziale księgi głównej ze znajomością języków obcych

Menedżer w dziale księgi głównej ze znajomością języka angielskiego

Menedżer w dziale księgi głównej ze znajomością języków obcych

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

6 000-10 000

7 000-12 000

7 000-12 000

8 000-13 000

10 000-16 000

11 000-17 000

14 000-25 000

15 000-26 000

Pracownik przychodzi do firmy, a odchodzi od szefa

JAK JEST W TWOJEJ FIRMIE?



 antal | THE VALUE OF SPECIALIZED TALENTS

Przywództwo to wyzwanie numer 1 działów HR, w Polsce i na świecie.

Zbadaj i rozwiń kompetencje menedżerów w Twojej organizacji, zbuduj efektywny zespół, który wspólnie osiąga zamierzone cele. **Skontaktuj się z nami, by otrzymać pełną ofertę usług Antal HR Consulting.**

BADANIA

Metodologia



Metodologia

Raport Płacowy Antal 2021 został przygotowany na podstawie trzech źródeł wiedzy:

- 1 Pierwsze z nich to **badania ankietowe: przeprowadzone metodą CAWI oraz CATI** 27.08–16.09 2020 r. na próbie 2067 specjalistów i menedżerów z całego kraju, reprezentujących różne dyscypliny i branże;
- 2 **badanie wśród 315 pracodawców** przeprowadzone metodą CAWI w grudniu 2020 r.;
- 3 **badanie wśród 956 pracowników** (specjalistów i menedżerów) przeprowadzone metodą CAWI w grudniu 2020 r.

Dane te zostały zweryfikowane i poszerzone o informacje z procesów rekrutacyjnych przeprowadzonych przez konsultantów Antal w 2020 r., a także wywiady telefoniczne z pracodawcami i kandydatami.

Badanie dotyczy wynagrodzeń oferowanych w procesach rekrutacyjnych na stanowiska specjalistyczne i menedżerskie, obejmuje osoby, które mają minimum 2-letnie doświadczenie oraz pracują w średnich i dużych firmach zarówno polskich, jak i międzynarodowych.

Wynagrodzenia przedstawione w raporcie są wynagrodzeniami całkowitymi, średnimi, brutto miesięcznie – faktyczne wynagrodzenia na konkretnych stanowiskach są uzależnione od szeregu czynników (por. rozdział JAK CZYTAĆ RAPORT?).

W raporcie niektóre ze stanowisk mają nazwę anglojęzyczną ze względu na brak precyzyjnych polskich odpowiedników.

Opracowanie: Agnieszka Wójcik

Poznaj raporty Antal



Business Environment Assessment Study

OCENA POTENCJAŁU INWESTYCYJNEGO POLSKICH MIAST

Cykl raportów dedykowanych głównym ośrodkom miejskim w Polsce ma na celu opis rzeczywistości biznesowej, w jakiej funkcjonują firmy. Materiał pozwala spojrzeć na polski rynek z perspektywy biznesu i wskazać główne trendy w rozwoju ekonomicznym przedsiębiorstw.



Raport płacowy ANTAL

WYNAGRODZENIA OFEROWANE SPECJALISTOM I MENEDŻEROM

Raport przygotowywany co roku, zawiera informacje dotyczące poziomu wynagrodzeń specjalistów i menedżerów na polskim rynku.



„Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy”

Cykliczny raport „Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy” ukazuje aktualne trendy na rynku pracy takie jak: postawy pod kątem poszukiwania pracy, liczbę ofert jaką otrzymują kandydaci, motywację i warunki do zmiany zatrudnienia czy gotowość do relokacji. W tegorocznej edycji badania respondentów zapytano również o najczęstsze błędy pojawiające się podczas procesów rekrutacji, w których biorą udział.



Elastyczność specjalistów i menedżerów w dobie zmiany

Analizując dynamicznie zmieniający się rynek pracy przygotowaliśmy specjalny raport Elastyczność specjalistów i menedżerów w dobie zmiany. Raport ma na celu przedstawienie informacji w zakresie różnych form elastyczności pracy, ponieważ obecna sytuacja wymaga zarówno od organizacji, jak i pracowników umiejętności szybkiego dostosowania się do nieuniknionych zmian.

[SPRAWDŹ WSZYSTKIE RAPORTY ANTAL →](#)

Antal

Antal jest liderem rekrutacji specjalistów i menedżerów oraz doradztwa HR. Marka obecna jest w 35 krajach, w Polsce działa od 1996 roku.

Biura w Warszawie, Wrocławiu, Krakowie, Poznaniu oraz Gdańsku prowadzą projekty w Polsce i za granicą, dla największych globalnych oraz lokalnych przedsiębiorstw z wszystkich sektorów gospodarki.

Jako jedna z pierwszych firm rekrutacyjnych na polskim rynku wprowadziliśmy macierzowy podział zespołów, dzięki czemu nasi konsultanci specjalizują się zarówno w rekrutacji w zakresie sektora, jak i stanowiska.

Obecnie w Antal działa 9 dywizji rekrutacyjnych oraz zespoły doradzające firmom w ramach oceny i rozwoju pracowników, employer branding oraz analiz rynkowych.

Nasze usługi

Elastycznie i kompleksowo podchodzimy do potrzeb pracodawców. Specjalizujemy się nie tylko w rekrutacji, ale również w doradztwie HR.

Oferujemy usługi rekrutacji stałej, kontraktowej i RPO (Recruitment Process Outsourcing), a także zaawansowane rozwiązania wspierające rekrutację czy wzmacniające wizerunek pracodawcy oraz narzędzia służące rozwojowi pracowników. Prowadzimy również badania rynku pracy dostosowane do potrzeb naszych klientów.



Rekrutacja



Market Research



Recruitment Process Outsourcing



HR Consulting



Contracting



Interim Management



Employer Branding

Antal Market Research

Antal Market Research to wyspecjalizowany dział odpowiedzialny za przygotowanie raportów analizujących rynek pracy. W ramach dywizji realizowane są zarówno raporty prezentujące trendy na rynku pracy, jak i materiały przygotowane w odpowiedzi na indywidualne potrzeby klientów. Antal Market Research opracowuje między innymi: raporty płacowe, raporty wizerunku pracodawcy czy potencjału inwestycyjnego w obszarze kapitału ludzkiego, w określonych branżach lub regionach.

Badania wynagrodzeń

Opracowujemy kompleksowe raporty płacowe w wybranych obszarach rynkowych. Dzięki specjalizacji zespołów w Antal jesteśmy w stanie przedstawić wynagrodzenia nawet w przypadku wąskich i niszowych grup stanowisk. Każde badanie projektujemy i przygotowujemy według indywidualnego zapotrzebowania klienta.

Badania wizerunku pracodawcy

W czasach rynku kandydata opinia potencjalnych pracowników o firmie ma kluczowy wymiar przekładający się bezpośrednio na koszty i czas rekrutacji oraz poziom rotacji dobrowolnej w organizacji. Antal Market Research oferuje przeprowadzenie badania wizerunku pracodawcy wśród precyzyjnie określonej grupy docelowej wskazanej przez klienta (np. specjalistów IT). Raport przedstawi silne strony pracodawcy i potencjalne obszary rozwojowe. Wskaże trafne kanały komunikacji informacji o firmie czy nowych wakatach.

Badania dostępności kandydatów i potencjału inwestycyjnego w obszarze kapitału ludzkiego

W sytuacji, gdy firma zastawia się nad inwestycją w nowym regionie, dostępny kapitał ludzki może zaważyć o powodzeniu i wysokości kosztów całego projektu. Antal oferuje przeprowadzenie kompleksowych badań określających: potencjał edukacyjny w konkretnych obszarach specjalizacji, dostępność kompetencji na danym rynku, skalę trudności pozyskania pracowników, przybliżony czas rekrutacji, wynagrodzenia w określonych lokalizacjach, cechy specyficzne danego regionu wpływające na pozyskanie kapitału ludzkiego, potencjał relokacyjny oraz analizę konkurencji.

Klientom oferujemy również usługę porównania wybranych lokalizacji zarówno w Polsce, jak i za granicą.

Chcesz dowiedzieć się więcej o badaniach rynku pracy prowadzonych przez Antal?

Skontaktuj się z nami →

Kontakt

POTRZEBUJESZ WIĘCEJ INFORMACJI?

Agnieszka Wójcik

MARKET RESEARCH MANAGER

ANTAL

agnieszka.wojcik@antal.pl

