

# RAPORT PŁACOWY 2013 TRENDY NA RYNKU PRACY



---

## SPIS TREŚCI

---

Wprowadzenie	<b>03</b>
O Hays	<b>04</b>
Administracja	<b>06</b>
Bankowość	<b>08</b>
Budownictwo	<b>10</b>
Energetyka	<b>12</b>
Farmacja	<b>14</b>
Finanse i Księgowość	<b>16</b>
IT i Telekomunikacja	<b>18</b>
Marketing	<b>20</b>
Nieruchomości	<b>22</b>
Prawo i Podatki	<b>24</b>
Produkcja	<b>26</b>
Retail i HoReCa	<b>28</b>
Sprzedaż	<b>30</b>
Sprzęt medyczny	<b>32</b>
Transport i Logistyka	<b>34</b>
Ubezpieczenia	<b>36</b>
Zakupy	<b>38</b>
Zasoby ludzkie	<b>40</b>

# WPROWADZENIE



---

**Michał Młynarczyk**  
Managing Director

---

Szanowni Państwo,

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

W publikacji znajdą Państwo zestawienie poziomów wynagrodzeń dla wykwalifikowanych specjalistów i kadry menedżerskiej w podziale na 18 specjalizacji. Dane, które gromadziliśmy przez ostatnie 12 miesięcy, pozwalają nie tylko na przegląd obecnej sytuacji, ale postawienie prognoz na rok 2013.

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

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

Serdecznie zapraszam do lektury naszego raportu.



**Michał Młynarczyk**  
Managing Director  
HAYS Poland/CEE

# SUKCES FIRMY KSZTAŁTUJĄ LUDZIE SPECJALIZUJEMY SIĘ W REKRUTACJI NAJLEPSZYCH

Hays Poland jest firmą doradztwa personalnego należącą do międzynarodowej grupy Hays plc, która jest największą na świecie firmą zajmującą się rekrutacją specjalistyczną. Działając na rynku rekrutacyjnym od ponad 40 lat, Hays posiada ponad 245 biur w 33 krajach. Łącznie pracuje w nich blisko 7800 ekspertów w 20 specjalizacjach.

## O Hays

W 2002 roku otworzyliśmy pierwsze biuro w Polsce. Od tego czasu umocniliśmy naszą pozycję na polskim rynku, stając się niekwestionowanym liderem w rekrutacji specjalistycznej. Obecnie w Hays Poland zatrudnionych jest ponad 190 osób w biurach w Warszawie, Katowicach, Wrocławiu, Krakowie, Trójmieście, Łodzi, Poznaniu oraz Szczecinie

## Nasz zakres działania

Świadczymy dopasowane do wymagań klienta usługi w zakresie rekrutacji specjalistycznej pozyskując najlepszych kandydatów do pracy stałej, tymczasowej oraz na kontrakt. Portfolio naszych usług obejmuje ponadto Executive Search, Recruitment Process Outsourcing (RPO) oraz marketing rekrutacyjny. Z pasją wspieramy rozwój zawodowy profesjonalistów działających w różnych obszarach rynku, kierując się naszym motto „powering the world of work”.

# 20

OBSZARÓW SPECJALIZACJI

# 33

KRAJE NA ŚWIECIE

# 245

BIUR NA ŚWIECIE

# 7 800

PRACOWNIKÓW NA ŚWIECIE

# 55 000

KANDYDATÓW ZATRUDNIONYCH NA STAŁE W 2012 ROKU

# 182 000

ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH W 2012 ROKU



**HAYS** Recruiting experts  
in Office Support

## REDUKCJA KOSZTÓW ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA

Rok 2013 dla działów administracji upłynie pod znakiem obniżania kosztów. Konieczność cięcia wydatków doprowadzi również do wyraźnego rozwarstwienia na rynku pracy. Z jednej strony poszukiwani będą kandydaci z kilkuletnim doświadczeniem (najlepiej w firmach międzynarodowych) i znajomością przynajmniej dwóch języków obcych. Co więcej, osoby te muszą być w stanie odgrywać jeszcze inne role w przedsiębiorstwie – przy czym nie będą wymagały dodatkowego przeszkolenia. Z drugiej strony zaś zatrudnienie znajdą pracownicy z mniejszym doświadczeniem i niższymi kwalifikacjami (a tym samym – oczekiwaniami finansowymi), za to świetnie zorganizowani i potrafiący się szybko uczyć.

### Elastyczne planowanie zatrudnienia

Również w związku z potrzebą redukcji kosztów spodziewamy się zastępowania w strukturze organizacyjnej dotychczasowego stanowiska kierownika biura przez asystenta biura. Są to funkcje, które mogą mieć zbliżony zakres obowiązków, a jednocześnie oczekiwania płacowe kandydatów na posady asystenckie są znacznie skromniejsze.

Coraz częściej obserwujemy również tendencję do zatrudniania osób na niższych stanowiskach administracyjnych – zwłaszcza recepcjonistek i asystentek – na podstawie umów o pracę tymczasową lub też korzystanie z usługi leasingu pracowniczego. Pozwala to obniżyć koszty, a jednocześnie daje możliwość elastycznego zwiększania i zmniejszania liczby zatrudnionych - tak aby dostosować ją do aktualnej sytuacji na rynku.



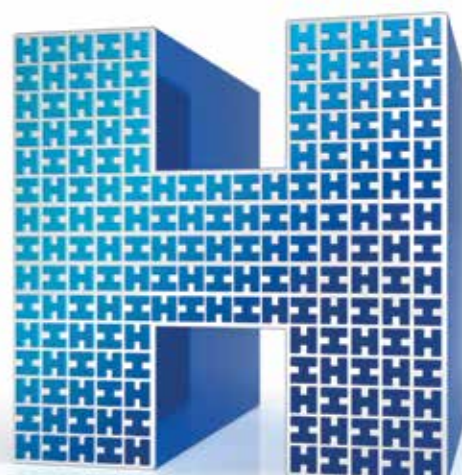
**TABELA WYNAGRODZEŃ - ADMINISTRACJA**

STANOWISKO	MIN *	MAX *	OPTIMUM **
Dyrektor administracyjny	10 000	15 000	12 000
Kierownik biura	5 500	10 000	7 000
Asystent biura	3 000	6 000	4 500
Recepcjonista	2 000	3 000	2 500
Asystent zarządu	4 000	8 000	5 500
Kierownik ds. floty samochodowej	4 500	6 500	5 000
Asystentka działu	3 000	5 500	4 500
Asystent dyrektora	3 500	8 000	5 000
Asystent dyrektora zarządzającego	5 500	10 000	7 000
Konsultant Call Centre	2 500	4 500	3 500

\* Miesięczne wynagrodzenia PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)

\*\* Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego uzyskane zostały na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2012.





**HAYS** Recruiting experts  
in Banking

## ROZWÓJ PRODUKTÓW BANKOWYCH NOWE ŹRÓDŁA PRZYCHODÓW

Rok 2013 w bankowości i instytucjach finansowych będzie upływał przede wszystkim pod znakiem obniżania kosztów we wszystkich obszarach działalności: od sprzedaży, przez działy wsparcia, aż do optymalizacji i reorganizacji procesów w całym przedsiębiorstwie.

Skorzystają na tym firmy konsultingowe, dla których instytucje finansowe są ważnymi klientami. Obserwujemy więc wzmożone zapotrzebowanie na specjalistów z zakresu usprawniania procesów biznesowych i zarządzania nimi, restrukturyzacji oraz fuzji i przejęć, z doświadczeniem w prowadzeniu projektów dla sektora finansowego.

### Przyszłość w sprzedaży

Ponadto wśród finansowych grup kapitałowych – chcących pozyskać nowe źródła przychodów w czasach spowolnienia gospodarczego - nastąpiło silne zainteresowanie specjalistami od leasingu i faktoringu. Z tego samego powodu w instytucjach finansowych pojawia się coraz więcej ofert dla doświadczonych sprzedawców we wszystkich obszarach działalności: od bankowości detalicznej, przez małe i średnie przedsiębiorstwa, a na bankowości korporacyjnej kończąc.

Poszukiwani są również dyrektorzy sprzedaży, którzy będą potrafili zarządzać nowymi zespołami i motywować ich członków, oraz specjaliści ds. produktów o bardzo obszernej wiedzy, gotowych do jej dalszego pogłębiania. Jednocześnie obserwujemy obniżenie oferowanych wynagrodzeń. Ze względu na zwolnienia w niektórych bankach na rynku jest teraz wielu specjalistów poszukujących pracy, skłonnych pracować nawet za niższe stawki.





**TABELA WYNAGRODZEŃ - BANKOWOŚĆ**

STANOWISKO	MIN *	MAX *	OPTIMUM **
Doradca klienta	2 400	6 000	3 500
Doradca klienta w bankowości prywatnej	10 000	15 000	11 000
Dyrektor placówki detalicznej	6 000	13 000	10 000
Analityk kredytowy	6 000	7 500	6 500
Doradca klienta MSP	6 000	11 000	10 000
Doradca klienta biznesowego	8 000	13 000	12 000
Starszy doradca klienta biznesowego	10 000	16 000	13 000
Dyrektor placówki	10 000	15 000	12 000
Makler	5 000	25 000	10 000
Analityk inwestycyjny	4 000	12 000	8 000
Menedżer rynków kapitałowych	10 000	30 000	13 000
Księgowy funduszy inwestycyjnych	3 000	7 000	5 000
Starszy księgowy funduszy inwestycyjnych	4 000	8 000	5 500
Menedżer zespołu księgowych funduszy	8 000	10 000	9 000

\* Miesięczne wynagrodzenia PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)

\*\* Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego uzyskane zostały na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2012.





**HAYS** Recruiting experts  
in Construction

## RYNEK PEŁEN WYZWAŃ LEPSZE WYKORZYSTANIE KADR

Druga połowa 2012 roku była szczególnie trudna dla branży budowlanej ze względu na zakończenie większości inwestycji związanych z organizacją w Polsce Euro 2012. Miało to oczywiście ogromny wpływ na rynek pracy: zaobserwowaliśmy znacznie mniejsze zapotrzebowanie na kierowników projektów, kierowników budowy oraz inżynierów. Dzieje się tak przede wszystkim dlatego, że - ze względu na trudną sytuację na rynku - firmy starają się lepiej wykorzystywać posiadane zasoby kadrowe, zamiast zatrudniać nowych pracowników.

Szczególne trudności ze znalezieniem pracy mogą mieć osoby specjalizujące się w budownictwie drogowym - największe projekty w tej branży już się zakończyły, a na kolejne trzeba będzie trochę poczekać. Dodatkowo bankructwa kilku dużych firm doprowadziły do tego, że na rynku pojawiło się wielu specjalistów z tej dziedziny aktywnie poszukujących pracy.

### Rozwój budownictwa kolejowego

Odmienne wygląda sytuacja w budownictwie kolejowym, gdzie projekty dopiero wchodzi w fazę realizacji, a na rynku jest niewielu kandydatów z wystarczającym doświadczeniem. Poszukiwani będą przede wszystkim kierownicy kontraktów/ budowy oraz eksperci w dziedzinie nadzoru robót torowych i trakcyjnych, a także sterowania ruchem kolejowym.

Więcej ofert pracy będzie również dla specjalistów w budownictwie hydrotechnicznym oraz energetycznym. Stosunkowo nową gałęzią w polskiej branży budowlanej jest budownictwo ekologiczne. Aby wybudować i zarządzać tzw. „zielonym budynkiem”, konieczni są odpowiednio wykształceni pracownicy. Znajdą oni zatrudnienie u deweloperów, w firmach konsultingowych i biurach architektonicznych oraz u generalnych wykonawców.



## TABELA WYNAGRODZEŃ - BUDOWNICTWO

STANOWISKO	MIN *	MAX *	OPTIMUM **
Młodszy architekt	3 000	5 000	3 500
Architekt	6 000	12 000	8 000
Starszy architekt/ Kierownik zespołu	10 000	17 000	14 000
Dyrektor techniczny	18 000	30 000	22 000
Inspektor nadzoru	6 000	12 000	9 000
Inżynier budowy	2 500	7 500	4 500
Kierownik budowy	6 000	15 000	10 000
Kierownik robót	5 000	10 000	8 000
Kierownik projektu	12 000	25 000	15 000
Kierownik ds. kontroli kosztów	6 000	13 000	8 000
Specjalista ds. ofertowania (budownictwo kubaturowe)	4 000	9 000	7 000
Specjalista ds. ofertowania (budownictwo drogowe)	6 000	13 000	9 000
Administrator kontraktu/ Specjalista ds. roszczeń	9 000	20 000	12 000
Laborant drogowy	3 000	7 000	5 000
Projektant	5 000	12 000	8 000
Asystent projektanta	2 500	7 000	4 000
Specjalista ds. zrównoważonego rozwoju	7 000	15 000	11 000
Kierownik ds. zrównoważonego rozwoju	12 000	25 000	16 000

\* Miesięczne wynagrodzenia PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)

\*\* Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego uzyskane zostały na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2012.





**HAYS** Recruiting experts  
in Energy

## ROZWÓJ TECHNOLOGII W OCZEKIWANIU NA ZMIANY

Wiele przedsięwzięć związanych z odnawialnymi źródłami energii wchodzi właśnie w fazę realizacji. Jednak ze względu na brak regulacji w tym sektorze energetyki, znaczna część firm czeka z rozpoczęciem budowy na uchwalenie odrębnej ustawy. W minionym roku mieliśmy także okazję zaobserwować szereg przejęć w branży biogazowej, co stanowi zapowiedź bliskich inwestycji w tym obszarze. Rok 2013 będzie też okresem rozwoju fotowoltaiki. Zauważyliśmy zarówno wzmożoną produkcję ogniw fotowoltaicznych, jak i promowanie instalowania mikroźródeł wytórczych przez firmy zajmujące się efektywnością energetyczną.

Również nowo powstały sektor gazu łupkowego będzie generował w 2013 roku nowe miejsca pracy. Ze względu na to, że ten dział branży energetycznej wciąż jest na etapie poszukiwawczym, szczególnie potrzebni będą geolodzy, geofizycy oraz inżynierowie wiertnictwa.

### Zapotrzebowanie na inżynierów

W zeszłym roku rozstrzygnięto kilka dużych przetargów na budowę bloków energetycznych oraz spalarni odpadów. Stworzy to niebawem zapotrzebowanie na kadrę inżynierską, zarządzającą takimi projektami w formule EPC. Poszukiwani więc będą dyrektorzy projektu, kierownicy budowy oraz koordynatorzy robót w automatyce, branży elektrycznej, sanitarnej i budowlanej.

Część inwestycji jest nadal na etapie opracowywania koncepcji i projektowania, co sprawia, że firmy będą też poszukiwać doświadczonych konsultantów prowadzących projekt dla klienta.

W roku 2012 byliśmy świadkami ograniczenia wzrostu wynagrodzeń w obszarze energetyki i budownictwa. Firmy nie są już zbyt chętne, aby zatrudniać kandydatów o dużych oczekiwaniach finansowych. Trend ten prawdopodobnie utrzyma się również w obecnym roku. Jego odwrócenie może nastąpić w wyniku jednoczesnego wejścia w fazę realizacji kilku dużych projektów budowy elektrowni oraz spalarni – jednakże nie należy się tego spodziewać wcześniej niż w roku 2014.



## TABELA WYNAGRODZEŃ - ENERGETYKA

STANOWISKO	MIN *	MAX *	OPTIMUM **
Projektant rurociągów	5 000	8 000	7 000
Inżynier ds. rozruchu	8 000	15 000	12 000
Dyrektor ds. rozwoju	15 000	25 000	18 000
Kierownik wiertni	20 000	45 000	28 000
Geolog	9 000	15 000	11 000
Inżynier wiertnik	8 000	20 000	11 000
Inspektor nadzoru w branży elektrycznej i AKPiA	8 000	13 000	10 000
Trader energii	8 000	14 000	11 000
Inżynier technolog/ procesu	7 000	10 000	9 000
Inspektor nadzoru w branży mechanicznej i orurowania	8 000	13 000	10 000
Kierownik projektu biogazowego	9 000	16 000	11 000
Key Account Manager	5 000	10 000	8 000
Kierownik ds. rozwoju rynku	10 000	18 000	14 000
Dyrektor projektu w formule EPC	22 000	40 000	30 000
Kierownik budowy	8 000	13 000	10 000
Inżynier elektryk	9 000	14 000	11 000
Planista	10 000	15 000	13 000
Inżynier utrzymania ruchu	6 000	9 000	7 000
Inżynier ds. kotłowych	8 000	13 000	10 000
Projektant w branży mechanicznej	4 500	8 000	6 000
Inżynier/ Kierownik rozwoju projektów wiatrowych	8 000	15 000	11 000

\* Miesięczne wynagrodzenia PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)

\*\* Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego uzyskane zostały na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2012.





**HAYS** Recruiting experts  
in Life Sciences

## ROZWÓJ SEKTORA BADAŃ KLINICZNYCH ZMIANY W ZESPOŁACH SPRZEDAŻOWYCH

Rok 2012 był dla polskiej branży farmaceutycznej rokiem wielu zmian – spowodowanych głównie wejściem w życie nowej ustawy refundacyjnej. Wiele firm wybrało ten właśnie okres na wymianę kadr, co oznaczało przede wszystkim likwidację zespołów sprzedażowych. W związku z tym obecnie na rynku znajduje się wielu doświadczonych przedstawicieli medycznych.

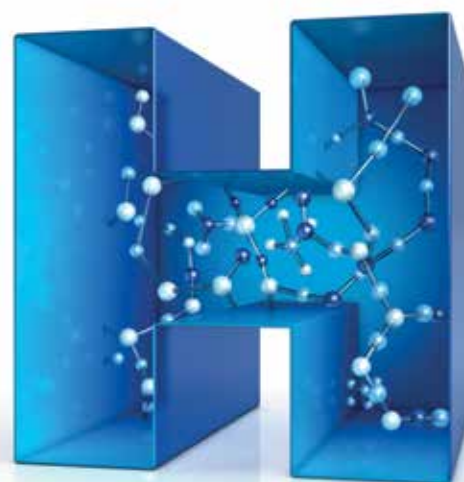
Duża podaż pracowników skłania pracodawców do oferowania niższych wynagrodzeń, a szansę na angaż będą mieli jedynie najlepsi i najbardziej zmotywowani specjaliści. Ze względu na ogłaszane co kwartał listy refundacyjne popularność wśród pracodawców będą zyskiwać elastyczne formy zatrudnienia – przede wszystkim umowy cywilno-prawne oraz zatrudnienie na kontrakt. W znacznym stopniu skróci to czas reakcji firmy na zmiany zachodzące na rynku. Dodatkowo sprzedaż coraz częściej będą wspierać wyspecjalizowane firmy outsourcingowe. Oprócz przedstawicieli medycznych na zatrudnienie mogą liczyć także doświadczeni regionalni kierownicy sprzedaży – ich zadaniem będzie tworzenie nowych, silnych zespołów sprzedażowych.

### Zapotrzebowanie na monitorów badań klinicznych

W roku 2013 prognozujemy również wzrost zapotrzebowania na specjalistów w dziale marketingu, zwłaszcza na kierowników produktu i kierowników marketingu.

Ze względu na ograniczenia związane z promocją leków wydawanych na receptę na pracę mogą liczyć głównie osoby z doświadczeniem w promocji produktów sprzedawanych bez recepty, czyli leków OTC, suplementów diety oraz dermokosmetyków.

Rynek badań klinicznych w roku 2013 nadal będzie się stabilnie rozwijał. Wśród pracodawców pożądanymi będą przede wszystkim kandydaci z minimum rocznym doświadczeniem w samodzielnym monitorowaniu badań, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów onkologii, kardiologii i pediatrii. Coraz więcej jest też ofert dla monitorów z województwa dolnośląskiego, mazowieckiego i wielkopolskiego.



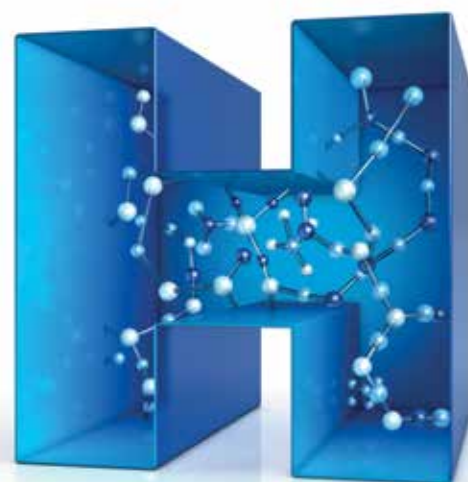
## TABELA WYNAGRODZEŃ - FARMACJA

STANOWISKO	MIN *	MAX *	OPTIMUM **
Dyrektor sprzedaży	18 000	40 000	25 000
Kierownik działu rejestracji leków	10 000	15 000	12 000
Specjalista ds. rejestracji leków	5 000	8 000	6 000
Dyrektor badań klinicznych	20 000	35 000	25 000
Kierownik projektu badań klinicznych	18 000	25 000	20 000
Monitor badań klinicznych	6 000	16 000	12 000
Asystent badań klinicznych	4 000	7 000	5 000
Kierownik ds. monitorowania działań niepożądanych leków	15 000	25 000	20 000
Specjalista ds. monitorowania działań niepożądanych leków	6 000	13 000	8 000
Chemik/ Biolog/ Biotechnolog	4 000	6 000	5 000
Specjalista ds. jakości	5 000	9 000	8 000
Dyrektor ds. medycznych	18 000	30 000	25 000
Doradca medyczny	15 000	25 000	20 000
Kierownik produktu	10 000	19 000	15 000
Kierownik grupy produktów	20 000	25 000	20 000
Przedstawiciel medyczny (podstawa)	4 000	8 000	6 000
Regionalny kierownik sprzedaży	12 000	15 000	13 000

\* Miesięczne wynagrodzenia PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)

\*\* Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego uzyskane zostały na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2012.





**HAYS** Recruiting experts  
in Accountancy & Finance

## NOWE KOMPETENCJE SZEROKI ZAKRES OBOWIĄZKÓW

W roku 2012 największe zapotrzebowanie na księgowych zgłaszały międzynarodowe firmy o profilu handlowo-usługowym, agencje nieruchomości oraz deweloperzy. W roku 2013 – ze względu na kryzys w branży budowlanej – ci ostatni prawdopodobnie ograniczą liczbę miejsc dla nowych pracowników.

Wielu ofert pracy można się za to spodziewać w międzynarodowych biurach rachunkowych oraz firmach konsultingowych i audytorskich z tzw. wielkiej czwórki. Zważywszy na specyfikę pracy, niezbędna jest znajomość języka angielskiego oraz – coraz częściej – doświadczenie w prowadzeniu ksiąg wg Międzynarodowych standardów rachunkowości lub US GAAP.

### Nowa rola: Finance Business Partner

Od jakiegoś czasu obserwujemy również tendencję do tworzenia stanowisk księgowo-podatkowych. Stąd w roku 2013 spodziewamy się większego popytu na specjalistów, którzy oprócz wiedzy księgowej będą mogli pochwalić się również praktyczną znajomością prawa podatkowego. W działach kontrolingu prognozujemy zwiększony popyt na osoby, które będą pełnić funkcję tzw. Finance Business Partnera i będą wspierać poszczególne działy i komórki biznesowe w analizie istniejących problemów, eliminacji ryzyk finansowych oraz optymalizacji kosztów.

Zapotrzebowanie na takich pracowników jest nadal największe w branży farmaceutycznej, FMCG oraz w firmach produkcyjnych.

Podobna prawidłowość istnieje w przypadku rekrutacji na najwyższe stanowiska w finansach: Chief Financial Officer (CFO) oraz dyrektora finansowego.

Coraz częściej można zauważyć również trend polegający na zatrudnianiu osób na stanowisko kierownika finansowego, jednakże obejmujące czynności zbliżone do obowiązków dyrektora finansowego. Wiąże się to jednak z niższym wynagrodzeniem, niż miałyby to miejsce w przypadku stanowiska dyrektorskiego.





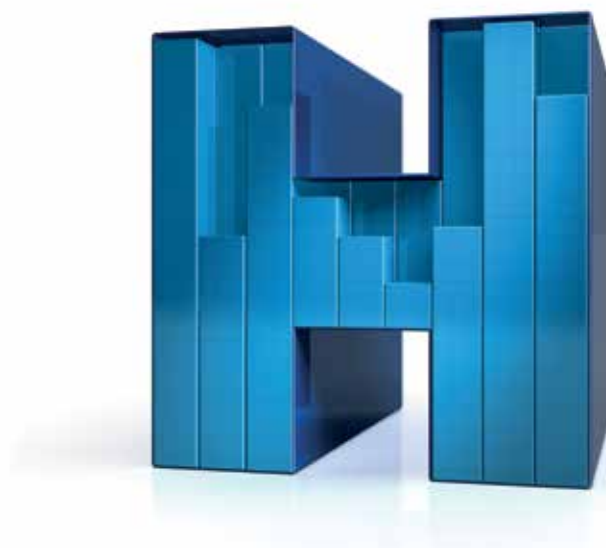
TABELA WYNAGRODZEŃ - FINANSE I KSIĘGOWOŚĆ

STANOWISKO	MIN *	MAX *	OPTIMUM **
Księgowy	3 000	6 500	4 500
Samodzielny księgowy	5 000	9 000	7 500
Główny księgowy	9 000	25 000	12 000
Członek zarządu/ CFO	25 000	50 000	30 000
Kierownik ds. finansowych	15 000	20 000	17 000
Kierownik działu kontrolingu	12 000	20 000	15 000
Specjalista ds. zarządzania ryzykiem	8 000	10 000	9 000
Kontroler finansowy	7 000	16 000	8 000
Analitik finansowy	4 000	12 000	6 000

\* Miesięczne wynagrodzenia PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)

\*\* Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego uzyskane zostały na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2012.





**HAYS** Recruiting experts  
in Information Technology

## NOWE TECHNOLOGIE WZROST POZIOMU WYNAGRODZEŃ

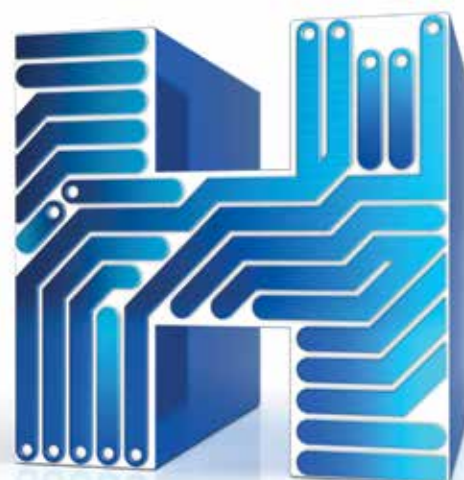
Sektor IT jest uważany za odporny na kryzys, a firmy z tej branży nie tylko nie zmniejszają zatrudnienia, lecz wprost przeciwnie - cały czas poszukują odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów do pracy. W dużym stopniu jest to spowodowane systematycznie pojawiającymi się na rynku nowymi technologiami: chcąc nadążyć za tymi zmianami, firmy wciąż muszą zatrudniać specjalistów o wysokich kwalifikacjach.

Rosnące zapotrzebowanie na wysokiej klasy pracowników doprowadziło do wzrostu wynagrodzeń programistów o ok. 10-15% w porównaniu z początkiem roku 2012. Popyt na specjalistów jest stymulowany również przez pojawiające się na rynku firmy, które otwierają w Polsce swoje centra rozwoju oprogramowania i chcą przyciągnąć do siebie kandydatów, oferując atrakcyjne wynagrodzenie.

### Zapotrzebowanie na umiejętności techniczne

Prognozujemy, że najbardziej poszukiwani będą specjaliści z obszaru software development - głównie ci związani z rozwojem aplikacji webowych, mobilnych oraz z projektami telekomunikacyjnymi. Na zatrudnienie mogą liczyć osoby z doświadczeniem jako deweloper i tester w projektach wykorzystujących najnowsze wersje takich technologii, jak: Java/JEE, .NET, C++, iOS, Android, Windows Phone OS czy też HTML 5, CSS 3 i JavaScript.

Obserwujemy także niesłabnące zainteresowanie specjalistami od systemu SAP. Największe dotyczy konsultantów funkcjonalnych i wdrożeniowych oraz programistów ABAP, przede wszystkim ze znajomością modułów związanych z finansami, HR i produkcją. Więcej ofert pracy jest skierowanych również do ekspertów od: wirtualizacji (VMware oraz Citrix), komunikacji bliskiego zasięgu (NFC), komunikowania w czasie rzeczywistym (RTC), Cloud Computingu oraz bezpieczeństwa IT.



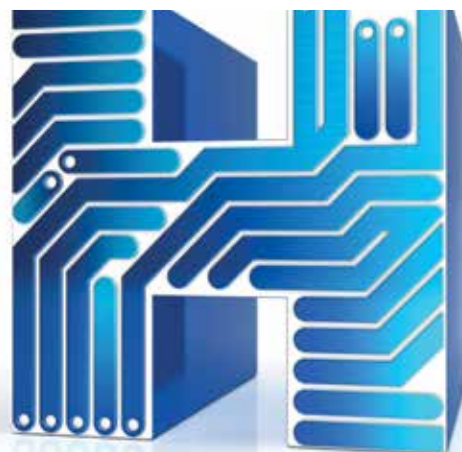
## TABELA WYNAGRODZEŃ - IT I TELEKOMUNIKACJA

STANOWISKO	MIN *	MAX *	OPTIMUM **
Dyrektor IT	10 000	40 000	20 000
Administrator IT	6 000	13 000	9 000
Inżynier sieci	5 000	12 000	9 000
Administrator/ Analityk baz danych	5 000	15 000	10 000
Programista baz danych	7 000	14 000	10 000
Specjalista ds. wsparcia technicznego	2 800	9 000	5 000
Inżynier bezpieczeństwa systemów	7 000	15 000	10 000
Key Account Manager	6 500	20 000	12 000
Kierownik kanału sprzedaży	9 500	21 000	13 000
Kierownik projektu	12 000	18 000	15 000
Kierownik działu rozwoju aplikacji	14 000	22 000	18 000
Architekt systemowy	12 000	19 000	15 000
Analityk biznesowy	7 000	18 000	10 000
Programista HTML+CSS+JavaScript	4 000	12 000	8 000
Programista Java/ JEE (min. 2 lata dośw.)	6 000	15 000	11 000
Programista .NET	6 000	13 000	9 500
Programista C++	5 000	13 000	8 000
Programista systemów wbudowanych	5 000	11 000	8 000
Programista rozwiązań mobilnych	6 000	16 000	9 000
Starszy programista/ Kierownik zespołu	12 000	18 000	15 000
Tester	4 000	13 000	8 000
Konsultant SAP	8 000	20 000	15 000
Konsultant systemów CRM/ ERP	9 000	18 000	14 000
Konsultant rozwiązań Business Intelligence	8 000	16 000	12 000

\* Miesięczne wynagrodzenia PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)

\*\* Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego uzyskane zostały na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2012.





**HAYS** Recruiting experts  
in Sales & Marketing

## ROZWÓJ MARKETINGU INTERNETOWEGO WIĘCEJ OFERT DLA SPECJALISTÓW

Od kilku lat możemy obserwować coraz większe nakłady polskich przedsiębiorstw na działania marketingowe w internecie. Obejmują one przede wszystkim reklamę na stronach WWW (display) i w wyszukiwarkach internetowych (SEM), a także tzw. marketing treści (content marketing), czyli głównie dbanie o obecność firmy na portalach społecznościowych.

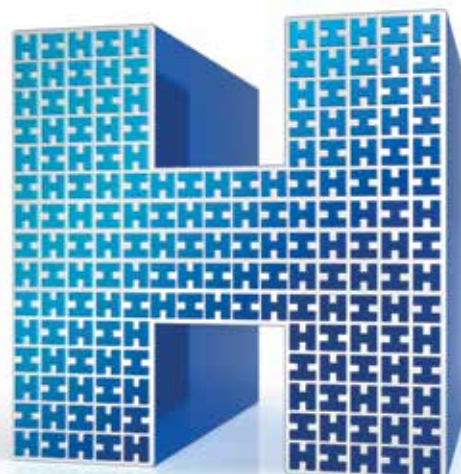
Ten trend rodzi oczywiście zapotrzebowanie na odpowiednich specjalistów. Problemów ze znalezieniem pracy nie powinny więc mieć osoby z doświadczeniem na stanowiskach takich, jak specjalista ds. SEM/SEO, specjalista ds. e-mail marketingu czy specjalista ds. mediów społecznościowych.

W dziedzinie marketingu internetowego cały czas powstają nowe profesje, bardzo często specyficzne dla danej firmy – z tego powodu zróżnicowanie płac w tej branży może być bardzo duże, a jego wysokość wynagrodzenia często zależy od poprzednich osiągnięć kandydata.

### Maksymalizacja zysku z działalności internetowej

Ze względu na konieczność podniesienia skuteczności działań marketingowych oraz optymalizacji ich kosztów spodziewamy się również wzrostu liczby ofert dla osób zajmujących się badaniem efektywności prowadzonych kampanii promocyjnych, zwłaszcza w internecie.

Zwiększone zapotrzebowanie na specjalistów od marketingu będzie również zauważalne w branży technicznej oraz FMCG. W tej pierwszej więcej propozycji pracy pojawiło się dla Product Managerów, zaś w tej drugiej – dla Brand Managerów.



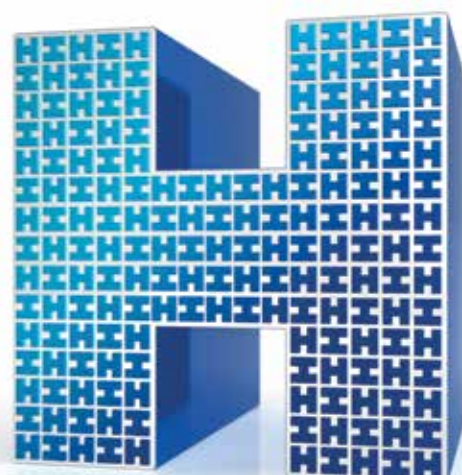
**TABELA WYNAGRODZEŃ - MARKETING**

STANOWISKO	MIN *	MAX *	OPTIMUM **
Specjalista ds. marketingu	3 500	11 000	5 000
Kierownik ds. marketingu	9 000	25 000	11 000
Junior Brand Manager	4 000	10 000	6 000
Brand Manager	8 000	13 000	10 000
Senior Brand Manager/ Group Brand Manager	10 000	18 000	12 000
Kierownik produktu	6 000	15 000	8 000
Kierownik ds. PR	8 000	20 000	13 000
Specjalista ds. PR	4 000	8 500	5 000
Dyrektor marketingu	15 000	40 000	20 000
Kierownik ds. e-marketingu	9 000	25 000	12 000
Specjalista ds. e-marketingu	4 000	10 000	7 000
Specjalista ds. SEM/ SEO	6 000	10 000	8 000
Specjalista ds. e-mail marketingu	5 000	8 500	6 000
Specjalista ds. mediów społecznościowych	4 500	6 500	6 000

\* Miesięczne wynagrodzenia PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)

\*\* Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego uzyskane zostały na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2012.





**HAYS** Recruiting experts  
in Property

## DOJRZAŁY RYNEK NIERUCHOMOŚCI ROZWÓJ ZESPOŁÓW REGIONALNYCH

Rynek nieruchomości w Polsce staje się coraz dojrzszy, co stanowi wyzwanie zarówno dla agencji nieruchomości, jak i deweloperów. Obecnie obserwujemy na rynku nowy trend w działaniu tych pierwszych, które poza obowiązującym i utrwalającym się w zespołach podziałem na specjalizacje: biurową, handlową, magazynową i grunty inwestycyjne, mogą starać się rozwijać przedstawicielstwa regionalne. Dla niektórych firm oznacza to konieczność wymiany pracowników bądź pozyskania nowej kadry.

### Wakaty dla specjalistów od wynajmu

W przypadku specjalistów od wynajmu powierzchni handlowych poszukiwane będą – zarówno przez agencje, jak i deweloperów – przede wszystkim osoby z doświadczeniem zdobytym na mniejszych, trudniejszych projektach, nierzadko wymagających współpracy z lokalnymi najemcami. Kandydaci chcący znaleźć zatrudnienie przy wynajmie powierzchni biurowych powinni móc pochwalić się odpowiednią listą referencyjną oraz portfelem dużych, zakończonych sukcesem transakcji.

W wielu firmach koniec roku oznaczał też weryfikację wyników sprzedażowych, co w pewnych przypadkach skutkowało zwolnieniami – a zatem również wakatami – na stanowiskach sprzedażowych każdego stopnia.

Specjaliści od sprzedaży mieszkań muszą się jednak spodziewać obniżenia podstawy wynagrodzenia na rzecz progresywnej prowizji uzależnionej od wartości sprzedaży netto.

W związku z coraz silniejszą tendencją do zlecania na zewnątrz usług technicznego utrzymania obiektu zwiększa się zapotrzebowanie na Facility Managerów oraz kierowników technicznych obiektu. Poszukiwani będą także Asset Managerowie z doświadczeniem zarówno w negocjowaniu umów najmu, jak i zarządzaniu nieruchomościami.



**TABELA WYNAGRODZEŃ - NIERUCHOMOŚCI**

STANOWISKO	MIN *	MAX *	OPTIMUM **
Dyrektor centrum handlowego	10 000	18 000	13 000
Development Manager	15 000	25 000	18 000
Menedżer ds. ekspansji	5 000	9 000	7 000
Kierownik ds. wynajmu	8 000	18 000	15 000
Kierownik ds. sprzedaży mieszkań	8 000	15 000	12 000
Specjalista ds. sprzedaży mieszkań	4 000	7 000	5 000
Asset Manager	15 000	25 000	18 000
Kierownik ds. technicznych	8 000	15 000	12 000
Zarządca nieruchomości	8 000	15 000	12 000
Specjalista ds. wyceny	7 000	15 000	10 000
Kierownik projektu	10 000	22 000	15 000
Młodszy kierownik projektu	5 000	11 000	8 000

\* Miesięczne wynagrodzenia PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)

\*\* Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego uzyskane zostały na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2012.





**HAYS** Recruiting experts  
in Legal

## WIEDZA O RYNKACH KAPITAŁOWYCH DOŚWIADCZENIE W SPORACH SĄDOWYCH

Rok 2013 na rynku usług prawnych upłynie przede wszystkim pod znakiem dalszego obniżania przez firmy kosztów obsługi prawnej. Zazwyczaj oznacza to rezygnację ze zleceń kancelariom całościowej obsługi na rzecz rozbudowy wewnętrznych działów prawnych. Znajduje to odzwierciedlenie w ofertach pracy: coraz więcej z nich skierowanych jest do prawników in-house. Duże zainteresowanie Polską wśród inwestorów zagranicznych (również finansowych) przekłada się na rosnące zapotrzebowanie na prawników potrafiących obsłużyć tego typu transakcje - a więc specjalistów od rynków kapitałowych, podatków transgranicznych oraz specjalistów i managerów ds. compliance.

Ze względu na niechęć banków do udzielania kredytów firmy planujące rozwój coraz częściej poszukują funduszy na rynkach kapitałowych - zazwyczaj poprzez emisję obligacji korporacyjnych. Wiele z tych inwestycji ma miejsce w branży energetycznej, zarówno tradycyjnej, jak i odnawialnej, a także w sektorze gospodarowania odpadami. W związku z tym właśnie prawnicy z doświadczeniem w obsłudze tego typu transakcji będą mogli liczyć na więcej propozycji pracy.

### Specjaliści od sporów sądowych i arbitrażowych

Z kolei rozwój nowych technologii oraz coraz większy wolumen transakcji dokonywanych na polskim rynku przez kanał sprzedaży elektronicznej zwiększyły liczbę ofert dla kandydatów specjalizujących się w tej dziedzinie prawa. W drugiej połowie roku 2012 miało miejsce nieco więcej sporów sądowych i arbitrażowych, a także skomplikowanych restrukturyzacji, zwłaszcza w sektorze budowlanym. Nienależące do najprostszycy, sprawy te będą kontynuowane w roku 2013. Spodziewamy się zatem wzmożonego popytu na specjalistów od sporów i arbitrażu.





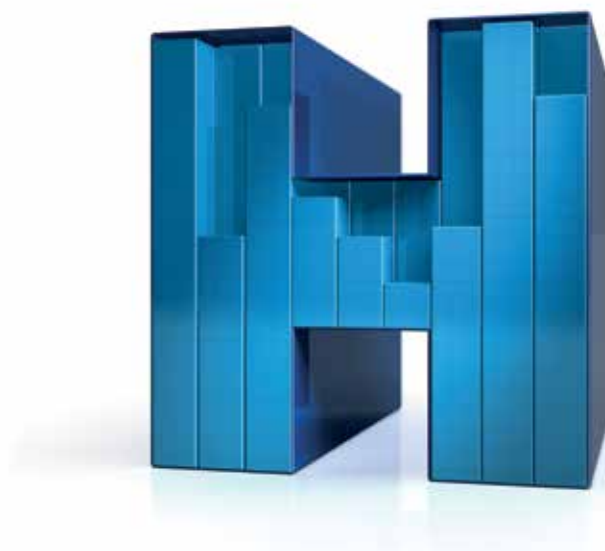
## TABELA WYNAGRODZEŃ - PRAWO I PODATKI

STANOWISKO	MIN *	MAX *	OPTIMUM **
Doradca podatkowy	9 000	18 000	12 000
Prawnik (in-house)	5 000	12 000	9 000
Radca Prawny/ Prawnik (in-house)	10 000	18 000	15 000
Młodszy Prawnik/ Aplikant (kancelaria)	3 500	8 000	5 500
Radca Prawny/ Adwokat (kancelaria)	10 000	24 000	15 000
Starszy Prawnik (kancelaria)	15 000	35 000	25 000
Kierownik ds. podatków	15 000	30 000	23 000
Specjalista ds. podatków	6 000	10 000	8 000
Kierownik Departamentu Prawnego	15 000	40 000	25 000

\* Miesięczne wynagrodzenia PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)

\*\* Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego uzyskane zostały na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2012.





**HAYS** Recruiting experts  
in Manufacturing & Operations

## PRZYWÓDCY POSZUKIWANI PLANOWANIE W OPARCIU O KOMPETENCJE

W obszarze produkcji coraz częściej pojawiają się stanowiska międzynarodowe, obejmujące swoim zasięgiem np. Europę Środkowo-Wschodnią - zwłaszcza w działach BHP czy zarządzania jakością. W rezultacie w 2013 roku poszukiwani będą kandydaci posiadający nie tylko wiedzę fachową i znajomość języka angielskiego, lecz także kompetencje charakterystyczne dla najwyższego kierownictwa, takie jak planowanie strategiczne czy zdolności przywódcze. W związku z podejmowaniem na Mazowszu inwestycji na rynku dóbr szybko zbywalnych (FMCG), zwłaszcza w sektorze spożywczym, prognozujemy wzrost zapotrzebowania na osoby mające doświadczenie w tej dziedzinie. Wyraźnie zaznacza się natomiast spadek popytu na pracowników z branży AGD czy motoryzacyjnej.

Z kolei w Małopolsce, zwłaszcza w Krakowie, wzrosło zainteresowanie specjalistami R&D. Kilka międzynarodowych korporacji zdecydowało się utworzyć w Polsce scentralizowany dział badań i rozwoju, ściśle współdziałający z pozostałymi jednostkami tego typu w Europie. Większa liczba ofert pracy dotyczy zarówno inżynierów R&D, jak i konstruktorów (mechaników). W związku ze stałą współpracą ze specjalistami z innych krajów, w przypadku obu wymienionych stanowisk wymagane jest biegłe posługiwanie się językiem angielskim.

Ponieważ na rynku jest stosunkowo niewiele osób specjalizujących się w przetwórstwie tworzyw sztucznych i znających język angielski, w 2013 roku będą to wysoce pożądanymi pracownicy. Wynika to także z braku otwartości pracodawców na kandydatów z doświadczeniem w innych branżach. Więcej ofert będzie także dla technologów żywności ukierunkowanych na dodatki funkcjonalne do żywności, a ponadto posiadających umiejętności sprzedażowe.



**TABELA WYNAGRODZEŃ - PRODUKCJA**

STANOWISKO	MIN *	MAX *	OPTIMUM **
Dyrektor zakładu (zakład od 100 osób)	17 000	35 000	25 000
Dyrektor zakładu (zakład do 100 osób)	14 000	18 000	16 000
Dyrektor produkcji	15 000	25 000	18 000
Kierownik produkcji	9 000	15 000	12 000
Kierownik zmiany	5 500	9 000	7 000
Planista produkcji	4 000	9 000	6 000
Kierownik ds. inżynieryjnych	13 000	17 000	15 000
Kierownik projektu	10 000	18 000	15 000
Inżynier projektu	6 000	8 000	7 000
Kierownik działu utrzymania ruchu	8 000	18 000	12 000
Inżynier utrzymania ruchu	4 500	7 000	6 000
Automatyk	5 000	10 000	7 000
Kierownik serwisu	8 000	18 000	15 000
Master Black Belt	15 000	20 000	18 000
Lean Manager/ Director	15 000	20 000	18 000
Lean Coordinator	7 000	15 000	11 000
Lean Manufacturing Engineer	5 000	10 000	7 000
Kierownik działu badań i rozwoju	13 000	23 000	17 000
Inżynier ds. badań i rozwoju	5 000	10 000	8 000
Inżynier procesu	6 000	9 000	7 000
Dyrektor jakości	18 000	25 000	22 000
Kierownik działu jakości	10 000	20 000	15 000
Inżynier jakości	4 500	9 000	7 000

\* Miesięczne wynagrodzenia PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)

\*\* Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego uzyskane zostały na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2012.





**HAYS** Recruiting experts  
in Retail

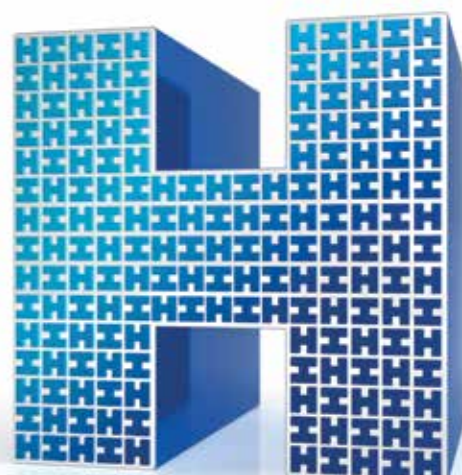
## ROZWÓJ SPRZEDAŻY ONLINE MAKSYMALIZACJA NOWYCH PRZYCHODÓW

W branży handlu detalicznego i sieci widać wyraźny trend tworzenia nowego kanału sprzedaży internetowej, który pod względem znaczenia niemal dorównuje formom sprzedaży tradycyjnej. Będzie to skutkowało powstawaniem nowych stanowisk pracy, takich jak kierownik ds. handlu elektronicznego, specjalista ds. SEM/SEO, specjalista ds. e-mail marketingu czy też specjalista ds. afiliacji. Prognozujemy także duże zapotrzebowanie na managerów sklepów oraz regionalnych kierowników sprzedaży. W 2013 roku płace na rynku e-sprzedaży będą utrzymywały się na obecnym poziomie, podczas gdy w reszcie sektora spodziewamy się niewielkich spadków wynagrodzeń.

### 2013 rokiem Revenue Managera

Przewidujemy, że w hotelach i restauracjach nastąpi istotny rozwój działów sprzedaży. Nie będą ograniczały się jedynie do odpowiadania na zapytania klientów – zajmą się także aktywną sprzedażą usług. Ponadto zarówno hotele, jak i linie lotnicze zaczynają doceniać efektywne zarządzanie wskaźnikiem obłożenia, przez co kluczowym stanowiskiem staje się Revenue Manager.

W 2013 roku liczne firmy z branży odzieżowej planują wejście na polski rynek, co będzie wiązało się ze zwiększonym zapotrzebowaniem na sprzedawców i kierowników sklepów. Jednak ze względu na to, że centrale tych firm znajdują się za granicą, nie przełoży się to na wzrost zatrudnienia w działach wspierających (np. marketing i merchandising).



## TABELA WYNAGRODZEŃ - RETAIL I HORECA

STANOWISKO	MIN *	MAX *	OPTIMUM **
Dyrektor sprzedaży	15 000	30 000	22 000
Kierownik ds. handlu elektroniczego	9 000	25 000	15 000
Specjalista ds. SEM/SEO	6 000	10 000	8 000
Specjalista ds. e-mail marketingu	4 000	6 500	5 500
Specjalista ds. afiliacji	7 000	8 500	7 500
Kierownik ds. sprzedaży detalicznej	10 000	20 000	15 000
Kierownik regionu	6 000	14 000	10 000
Kierownik sklepu (hipermarkety)	7 000	22 000	12 000
Kierownik sklepu (branża odzieżowa)	3 000	8 000	4 500
Sprzedawca	1 500	3 000	2 200
Visual Merchandising Manager	10 000	16 000	12 000
Dyrektor kolekcji	10 000	25 000	18 000
Kupiec (branża odzieżowa)	5 000	10 000	7 000
Merchandise Planning Manager	6 000	20 000	14 000
Alokator/ Merchandiser	4 000	9 000	6 000

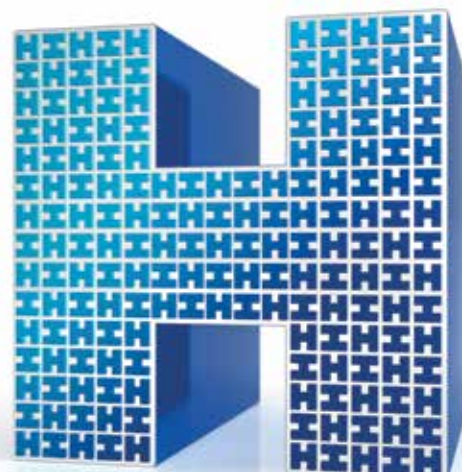
### Hotele

Dyrektor hotelu	6 000	20 000	12 000
Dyrektor sprzedaży i marketingu	8 000	16 000	10 000
Kierownik gastronomii	5 000	11 000	8 000
Kierownik restauracji	4 500	11 000	6 500
Revenue Manager	6 000	17 000	12 000
Szef kuchni	4 500	15 000	10 000

\* Miesięczne wynagrodzenia PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)

\*\* Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego uzyskane zostały na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2012.





**HAYS** Recruiting experts  
in Sales & Marketing

## POPYT NA SPECJALISTÓW E-COMMERCE WYMIERNY WPŁYW NA WYNIKI FIRMY

Sytuacja w działach sprzedaży w dużym stopniu zależy od sektora, w którym funkcjonuje dana firma.

W dalszym ciągu rozwija się branża chemiczna - przede wszystkim w zakresie dodatków wykorzystywanych w przemyśle spożywczym, budowlanym, przemyśle ciężkim, energetyce oraz w branży rolnej (przede wszystkim: środki ochrony roślin, nawozy i nasiona). Stąd pojawia się wzmożone zapotrzebowanie na handlowców i dobrych kierowników sprzedaży - czyli osoby mające realny wpływ na wyniki firmy.

Odnosnie branży technicznej - na polskim rynku pojawiły się nowe firmy, a istniejące organizacje rozwijały portfolio swoich produktów i/lub usług. W związku z tym często poszukiwały osób na stanowisko kierownika ds. rozwoju rynku.

### Pożądaní specjaliści od e-commerce

W sektorze FMCG nadal można się spodziewać dużego zainteresowania kandydatami z kilkuletnim doświadczeniem na samodzielnym stanowisku Key Account Managera. Szczególnie pożądane będą osoby posiadające wysokie zdolności analityczne i negocjacyjne oraz swobodnie komunikujące się w języku angielskim.

Natomiast w branży budowlanej, najmocniej dotkniętej przez spowolnienie gospodarcze, można było zaobserwować obniżenie proponowanych wynagrodzeń o 10-20% w stosunku do propozycji składanych w IV kwartale 2011 i I kwartale 2012. Niższe są również oczekiwania finansowe kandydatów aktywnie poszukujących pracy, często skłonnych przyjąć oferty, które jeszcze rok temu nie spełniałyby ich wymagań.

Oprócz tego w wielu firmach rozwijany jest obecnie kanał sprzedaży elektronicznej. Obserwujemy więc duże zapotrzebowanie na kandydatów z doświadczeniem na stanowiskach kierowników oraz specjalistów ds. sprzedaży elektronicznej.



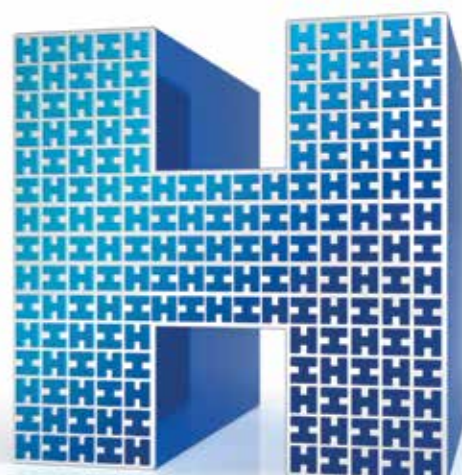
**TABELA WYNAGRODZEŃ - SPRZEDAŻ**

STANOWISKO	MIN *	MAX *	OPTIMUM **
Przedstawiciel handlowy	3 000	6 000	4 000
Key Account Manager/ Senior Key Account Manager	8 000	16 000	12 000
National Key Account Manager	16 000	25 000	20 000
Kierownik obszaru sprzedaży	6 000	10 000	7 000
Regionalny kierownik sprzedaży	8 000	18 000	12 000
Kierownik ds. eksportu	10 000	18 000	15 000
Dyrektor sprzedaży	20 000	40 000	25 000
Analitik sprzedaży	6 000	9 000	7 000
Kierownik ds. trade marketingu	10 000	16 000	12 000
Specjalista ds. trade marketingu	5 000	9 000	7 000
Kierownik ds. rozwoju rynku	10 000	17 000	14 000
Doradca techniczno-handlowy	4 500	10 000	6 500
Kierownik ds. handlu elektronicznego	9 000	25 000	15 000
Specjalista ds. handlu elektronicznego	6 000	12 000	8 000

\* Miesięczne wynagrodzenia PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)

\*\* Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego uzyskane zostały na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2012.





**HAYS** Recruiting experts  
in Life Sciences

## POZYSKIWANIE TALENTÓW ROZWÓJ NOWEGO BIZNESU

W minionym roku mieliśmy okazję zaobserwować fuzje i przejęcia dokonane przez liderów branży sprzętu medycznego. Zbiegło się to także z wejściem na polski rynek kilku nowych przedsiębiorstw z tego sektora, które dopiero będą budować swoje struktury sprzedażowe. Firmy te poszukują najczęściej specjalistów ds. rozwoju rynku, których terenem działania ma być centrum Polski lub też cały kraj. Odnosnie tych stanowisk widać wyraźnie wzrost pensji, która może być znacznie wyższa niż zarobki oferowane w dużych korporacjach, działających w naszym państwie od kilku lat. Pomijając wspomniane wyżej stanowisko, możemy zauważyć tendencję obniżania wynagrodzenia podstawowego i rozwój składników zmiennych, zwłaszcza premii i prowizji od sprzedaży. Zmniejszenie podstawy może niekiedy dochodzić do 20%. W roku 2013 przewidujemy dalszy wzrost zapotrzebowania na przedstawicieli medycznych z zakresu chirurgii naczyniowej i kardiochirurgii na północy Polski. Z kolei na południowym wschodzie, zwłaszcza w województwach lubelskim i podkarpackim, pracodawcy nadal mogą mieć problemy ze znalezieniem wyspecjalizowanych sprzedawców z dziedziny chirurgii.

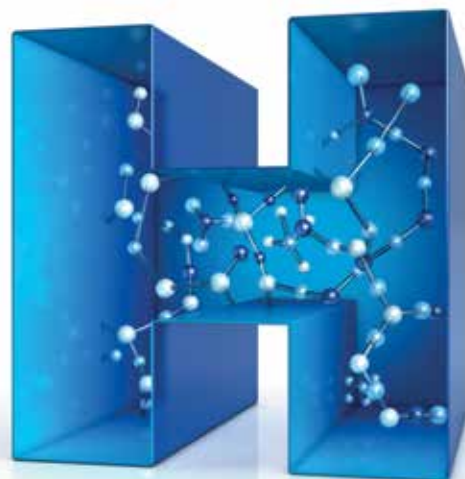
### Wykwalifikowani sprzedawcy zawsze w cenie

Ogólnie w całej branży sprzętu medycznego istnieje stałe zapotrzebowanie na stanowiska sprzedażowe wymagające znajomości konkretnego rynku oraz umiejętności prowadzenia szkoleń z używania sprzętu. Nowym zjawiskiem będzie wykazywanie przez firmy zainteresowania kandydatami,

którzy mają wykształcenie kierunkowe oraz zdolności sprzedażowe, nie posiadają jednak doświadczenia w ramach konkretnej specjalizacji.

Ze względu na konieczność rejestracji i dostosowania sprzętu medycznego do wymogów polskiego prawa, w bieżącym roku poszukiwane będą także stanowiska z obszaru kontroli jakości oraz zgodności produktu.

Branża laboratoryjna będzie w najbliższym czasie niezmiennie nastawiona na przedstawicieli medycznych oraz specjalistów ds. rozwoju rynku. Oprócz tego ważnymi stanowiskami będą market manager, kierownik laboratorium oraz specjaliści zajmujący się analizą rynku i prognozowaniem.





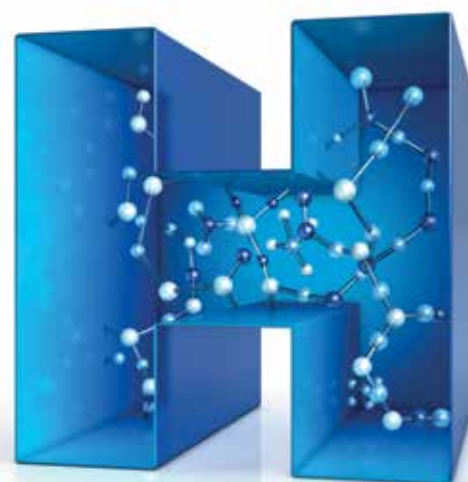
## TABELA WYNAGRODZEŃ - SPRZĘT MEDYCZNY

STANOWISKO	MIN *	MAX *	OPTIMUM **
<b>Laboratoria</b>			
Przedstawiciel medyczny	4 200	7 000	5 500
Kierownik laboratorium	4 000	7 000	6 000
Dyrektor laboratorium	10 000	15 000	12 000
Młodszy kierownik produktu	6 000	8 000	7 000
Kierownik produktu	9 000	20 000	14 000
Analityk	1 500	2 000	1 800
Laborant	1 800	3 000	2 200
<b>Sprzęt medyczny</b>			
Przedstawiciel medyczny	5 000	10 000	7 500
Kierownik produktu	8 000	12 000	9 000
Specjalista ds. jakości i rejestracji	12 000	16 000	14 000
Market Manager/ Analityk (laboratoria/sprzęt medyczny)	5 000	9 000	7 000

\* Miesięczne wynagrodzenia PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)

\*\* Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego uzyskane zostały na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2012.





**HAYS** Recruiting experts  
in Manufacturing & Operations

## ZMIANY W PROCESACH TSL NISZOWI SPECJALIŚCI POSZUKIWANI

W roku 2013 operatorzy logistyczni będą poszerzali zakres świadczonych usług, oferując częściowe przejęcie od klienta coraz większej liczby procesów takich, jak np. półprodukcja czy konfekcjonowanie. Przewidujemy także postępującą specjalizację i zaostrzoną rywalizację o pozycję lidera w obsłudze logistycznej firm z konkretnej branży, np. farmaceutycznej.

Wynagrodzenia w logistyce utrzymywały się w zeszłym roku na stałym poziomie i również w 2013 nie przewidujemy w tej kwestii większych zmian. W wielu przedsiębiorstwach podjęto decyzje dotyczące zmian organizacyjnych i optymalizacji procesów, przez co na rynku pracy pojawiło się wielu kandydatów z doświadczeniem w logistyce. Część pracodawców ma tego świadomość - co z kolei wpływa hamująco na wzrost wynagrodzeń w tej branży.

### Transport kolejowy zgłasza zapotrzebowanie na pracowników

W firmach z branży TSL stale potrzeba dobrych spedytorów - zarówno krajowych, jak i międzynarodowych - oraz specjalistów ds. sprzedaży. Sektorem, który w dalszym ciągu będzie się rozwijał, jest transport kolejowy/intermodalny. Stąd też prognozujemy zapotrzebowanie na stanowiska operacyjne i sprzedażowe w ramach tej specjalizacji. Jest to nadal obszar niszowy na polskim rynku, dlatego też dobrzy specjaliści w tej dziedzinie są rzadko spotykani.



**TABELA WYNAGRODZEŃ - TRANSPORT I LOGISTYKA**

STANOWISKO	MIN *	MAX *	OPTIMUM **
Dyrektor ds. zakupów i logistyki	16 000	25 000	20 000
Dyrektor logistyki	16 000	25 000	18 000
Kierownik logistyki	10 000	18 000	13 000
Specjalista ds. logistyki	4 000	9 000	6 000
Planista popytu	6 000	10 000	8 000
Kierownik magazynu	7 000	13 000	9 000
Specjalista ds. sprzedaży rozwiązań logistycznych	5 000	9 000	7 000
Kierownik centrum dystrybucyjnego	10 000	16 000	13 000
Kierownik transportu	7 000	13 000	10 000
Kierownik spedycji	6 000	11 000	8 000
Spedytor drogowy/ morski/ lotniczy	3 500	7 000	5 500
Spedytor intermodalny	4 500	7 000	6 000
Kierownik ds. rozwoju rynku	8 000	14 000	11 000

\* Miesięczne wynagrodzenia PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)

\*\* Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego uzyskane zostały na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2012.





**HAYS** Recruiting experts  
in Accountancy & Finance

## SPECJALISTYCZNA WIEDZA NOWE USŁUGI W OFERCIE FIRM

Rynek ubezpieczeniowy w Polsce został dotknięty kryzysem w znacznie mniejszym stopniu niż np. sektor bankowy. Na początku roku 2012 sprzedaż rozpoczęła francuska spółka Proama, a na połowę roku 2013 podobny ruch zapowiedział brytyjski Prudential. Obie firmy wciąż kompletują zespoły. Można się zatem spodziewać nowych ofert pracy, głównie w obszarze sprzedaży (doradcy ubezpieczeniowi oraz kierownicy zespołów sprzedażowych), a także zarządzania produktami. Aby utrzymać odpowiedni poziom zyskowności, towarzystwa ubezpieczeniowe będą również w znacznie większym stopniu wykorzystywać mniej tradycyjne kanały sprzedaży, takie jak bancassurance i multiagencje. Po stronie ubezpieczycieli wzrośnie więc zapotrzebowanie na specjalistów obsługujących te kanały, administrujących danymi klientów oraz szkolących pracowników banków i multiagencji.

### Aktuariusze i specjaliści od ryzyka w cenie

Poszukiwani będą także kierownicy ds. produktów. Wynika to z pojawiania się nowych i coraz bardziej wyspecjalizowanych artykułów, mających zagospodarować kolejne możliwe segmenty rynku.

Od 1 stycznia 2014 roku w całej Unii Europejskiej ma zacząć obowiązywać nowa dyrektywa ubezpieczeniowa Solvency II. Wiemy już, że ta data się przesunie - być może aż do roku 2016. Niemniej jednak nie zwalnia to polskich firm ubezpieczeniowych od dostosowania swoich wewnętrznych systemów do wymagań nowego rozporządzenia. Aby to osiągnąć, konieczne będzie zatrudnienie nowych osób, w tym aktuariuszy (którzy już w tej chwili nie narzekają na brak ofert), a także specjalistów w obszarze ryzyka. Będzie to prowadzić do dalszego wzrostu oferowanego im wynagrodzenia.



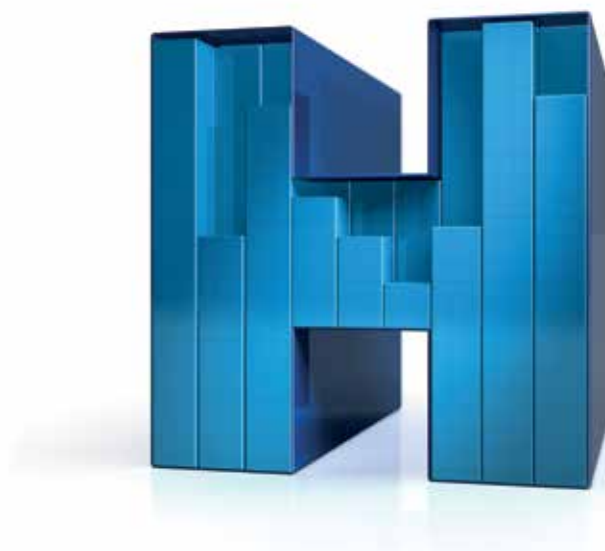
**TABELA WYNAGRODZEŃ - UBEZPIECZENIA**

STANOWISKO	MIN *	MAX *	OPTIMUM **
Główny aktuariusz	18 000	30 000	24 000
Aktuariusz	8 000	20 000	15 000
Analityk aktuarialny	6 500	10 000	8 000
Dyrektor ds. likwidacji szkód/ obsługi roszczeń	15 000	25 000	17 000
Specjalista ds. likwidacji szkód/ obsługi roszczeń	5 000	9 000	7 000
Dyrektor ds. produktów	15 000	20 000	18 000
Kierownik ds. produktu	10 000	15 000	13 000
Dyrektor sprzedaży (podstawa)	18 000	25 000	20 000
Specjalista ds. oceny ryzyka ubezpieczeniowego (ubezpieczenia na życie)	6 000	10 000	8 000
Specjalista ds. oceny ryzyka ubezpieczeniowego	5 000	9 000	7 000
Kierownik zespołu sprzedażowego	5 000	9 000	6 500
Doradca ubezpieczeniowy	3 000	5 000	3 500

\* Miesięczne wynagrodzenia PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)

\*\* Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego uzyskane zostały na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2012.





**HAYS** Recruiting experts  
in Manufacturing & Operations

## PLANOWANIE STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE OPERACYJNE

W roku 2013, ze względu na kryzys gospodarczy i konieczność obniżania kosztów, działy zakupów będą pod jeszcze większą presją, wynikającą z konieczności optymalizacji kosztów działalności przedsiębiorstwa poprzez wybór odpowiednich dostawców produktów i usług. W porównaniu z ubiegłym rokiem przewidujemy zwiększone zainteresowanie firm przede wszystkim specjalistami w dziale zakupów pośrednich. Wynika to z faktu, iż w ostatnim czasie wiele międzynarodowych korporacji zdecydowało się stworzyć w Polsce globalny dział zakupów, mający za zadanie obsługiwać wiele krajów.

### Pożądaní kandydaci z doświadczeniem w zakupach strategicznych i operacyjnych

Wzrost zapotrzebowania dotyczy zarówno stanowisk z obszaru zakupów strategicznych, jak i operacyjnych. W obu przypadkach niezbędne jest biegłe posługiwanie się językiem angielskim, natomiast na stanowiska operacyjne dodatkowo wymaga się znajomości języka używanego w kraju, który jest obsługiwany.

Płace w zakupach nie wzrosły w ubiegłym roku i trend ten utrzyma się w najbliższych miesiącach. Z uwagi na dostępność dobrych kandydatów, którzy stracili pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, zatrudniający często nie mają powodów, by zwiększać pensje. Wyjątek stanowią sytuacje, kiedy firma chce pozyskać osoby mające stabilne zatrudnienie – wtedy często oferowane jest konkurencyjne wynagrodzenie, które ma zmotywować pracownika do zmiany.



TABELA WYNAGRODZEŃ - ZAKUPY

STANOWISKO	MIN *	MAX *	OPTIMUM **
Dyrektor zakupów	15 000	30 000	20 000
Kierownik ds. zakupów	10 000	20 000	15 000
Commodity Buyer	8 000	15 000	12 000
Commodity Manager	12 000	18 000	15 000
Kupiec projektowy	8 000	12 000	10 000
Specjalista ds. zakupów pośrednich	6 000	15 000	9 000
Specjalista ds. zakupów	6 000	9 000	7 000
Kupiec operacyjny	5 000	8 000	6 500
Category Manager	13 000	17 000	15 000
Junior Category Manager	10 000	14 000	12 000

\* Miesięczne wynagrodzenia PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)

\*\* Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego uzyskane zostały na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2012.





**HAYS** Recruiting experts  
in Office Support

## PARTNERSTWO W BIZNESIE TWORZENIE WARTOŚCI DODANEJ

W czasach kryzysu dużego znaczenia nabierają działania polegające na badaniu efektywności procesów oraz opracowywaniu wskaźników działań HR. W związku z tym prognozujemy większe zapotrzebowanie na specjalistów z zakresu analizy procesów. Wiele przedsiębiorstw, zwłaszcza tych zatrudniających dużą liczbę handlowców, będzie zatrudniać również specjalistów od wynagrodzeń i benefitów - mających za zadanie zbudować optymalny system wynagrodzeń w firmie. Taki system może spełniać funkcję przewagi konkurencyjnej na rynku pracy, pomagając przyciągać najlepszych kandydatów.

Cały czas widoczna jest także tendencja do zmiany i optymalizacji struktury organizacyjnej i tworzenie funkcji HR Business Partnerów. Dlatego też coraz częściej na rynku pracy poszukiwane będą osoby będące w stanie działać jako doradcy od spraw związanych z zasobami ludzkimi dla poszczególnych działów firmy.

### Więcej ofert dla HR Business Partnerów, mniej dla trenerów

Przewidujemy z kolei mniejsze zapotrzebowanie na specjalistów ds. szkoleń oraz trenerów - głównie ze względu na kończący się okres dofinansowania programów szkoleniowych z funduszy europejskich. Dla części firm szkoleniowych było ono głównym źródłem finansowania działalności.

Zatem teraz, po jego ograniczeniu, na rynku nastąpi selekcja - pozostaną te firmy, które będą potrafiły się odnaleźć w nowych okolicznościach. Płace w niemal wszystkich obszarach HR są obecnie na stabilnym poziomie. Firmy w mniejszym stopniu inwestują w rozbudowę działów HR, dążąc raczej do ich optymalizacji. Nie będzie również dużych zwolnień, a rotacja jest na niewielkim poziomie. W 2013 roku wynagrodzenia pozostaną więc bez większych zmian.





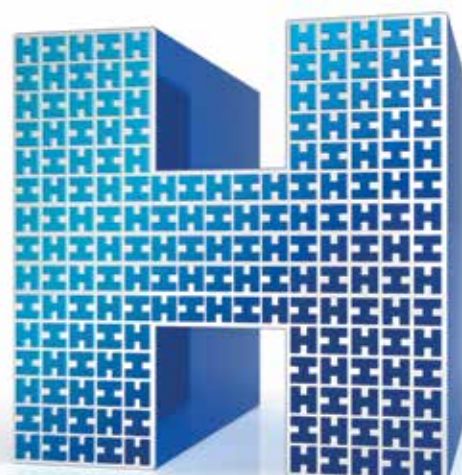
**TABELA WYNAGRODZEŃ - ZASOBY LUDZKIE**

STANOWISKO	MIN *	MAX *	OPTIMUM **
Dyrektor ds. zasobów ludzkich	14 000	35 000	22 000
Kierownik ds. szkoleń i rozwoju	9 000	15 000	10 000
Specjalista ds. szkoleń	4 000	8 000	6 500
Trener wewnętrzny	5 000	9 000	7 000
Kierownik ds. rekrutacji	7 000	12 000	8 000
Specjalista ds. rekrutacji	3 500	8 000	5 000
Specjalista ds. wizerunku pracodawcy	4 000	8 000	5 000
Kierownik ds. kadr i płac	7 000	12 000	8 000
Specjalista ds. kadr i płac	4 000	8 000	5 000
Specjalista ds. wynagrodzeń	4 000	9 000	7 000

\* Miesięczne wynagrodzenia PLN brutto na danym stanowisku (na pełen etat)

\*\* Najczęściej oferowane wynagrodzenie na danym stanowisku

Dane do raportu płacowego uzyskane zostały na podstawie rekrutacji przeprowadzonych przez Hays Poland w 2012.



**Trójmiasto**

ul. 10-go Lutego 16  
81-364 Gdynia  
T: +48 58 782 6880  
F: 48 58 782 6881  
E: tricity@hays.pl

**Warszawa**

ul. Złota 59  
00-120 Warszawa  
T: +48 22 584 5650  
F: +48 22 584 5651  
E: warsaw@hays.pl

**Poznań**

ul. Szyperska 14  
61-754 Poznań  
T: +48 61 625 9111  
F: +48 61 625 9105  
E: poznan@hays.pl

**Łódź**

ul. Sienkiewicza 59  
90-009 Łódź  
T: +48 42 209 4050  
F: +48 42 663 7287  
E: lodz@hays.pl

**Wrocław**

ul. Św. Mikołaja 81  
50-126 Wrocław  
T: +48 71 347 9980  
F: +48 71 347 9990  
E: wroclaw@hays.pl

**Katowice**

ul. Chorzowska 50  
40-121 Katowice  
T: +48 32 603 7480  
F: +48 32 603 7490  
E: katowice@hays.pl

**Kraków**

ul. Lubicz 23a  
31-503 Kraków  
T: +48 12 290 4460  
F: +48 12 290 4461  
E: cracow@hays.pl

**Szczecin**

ul. Małkowskiego 30/1  
70-304 Szczecin  
T: +48 91 886 4600  
E: szczecin@hays.pl