

BADANIA ANTAL

Raport płacowy

Wynagrodzenia i benefity oferowane
specjalistom i menedżerom

Edycja 11 | Lipiec 2022

BADANIA AN TAL

Raport płacowy

Wynagrodzenia i benefity oferowane specjalistom
i menedżerom

Lipiec 2022

“Konieczność podniesienia płac będzie dotyczyła większości przedsiębiorstw. Pracodawcy muszą zaoferować pracownikom wartość dodaną, która sprawi, że czynnik finansowy, pozostając ważnym, nie stanie się najważniejszy.”

ARTUR SKIBA

ANTAL

Słowo wstępu

Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce jedenastą już edycję raportu płacowego Antal. W ciągu ostatniego roku odnotowaliśmy bardzo wysoka dynamikę zmian w zakresie płac i nic nie wskazuje na to, aby miała się ona w najbliższym czasie ustabilizować. Na rosnące oczekiwania pracowników i kandydatów wpływ mają: poziom inflacji, wzrost stóp procentowych i niepewna sytuacja ekonomiczna związana z wojną toczącą się w Ukrainie. Te czynniki sprawiają, że oczekiwania wzrostu sięgają nawet 40% dotychczasowych pensji.

Największe zmiany dotyczą przede wszystkim osób, które dopiero w ostatnich kilku latach rozpoczęły karierę zawodową. Niesłabnący popyt na pracowników, niedobór kadr, odczuwalny już niż demograficzny sprawiają, że konkurencja podczas rekrutacji nowych pracowników staje się coraz większa. Natomiast rosnące koszty życia skutkują tym, że bardzo młodzi pracownicy prowadzą twarde negocjacje, mając na celu zapewnienie sobie gwarancji, że ich standard życia się nie obniży przez sytuację zewnętrzną.

Kolejną grupą, której już tradycyjnie dotyczą największe wzrosty płac, są specjaliści i menedżerowie IT. Według raportu DESI 2020 w całej Unii Europejskiej brakuje 600 tys. programistów. Nie bez powodu wskazuję na skalę braków w ramach Wspólnoty. Upowszechnienie pracy zdalnej podczas pandemii wpłynęło na wzrost zainteresowania firm zagranicznych polskimi ekspertami, na których czeka coraz więcej ofert z wynagrodzeniami w euro. To wpłynęło na rekordowy wzrost oferowanych płac w tej branży – o 34%.

Jednak nie tylko w obszarze IT notujemy tak duże zmiany – cenieni są na rynku również przedstawiciele sprzedaży i marketingu (niemal 30-procentowy wzrost), finansów czy HR. To rodzi duże wyzwania dla pracodawców – jak skutecznie poradzić sobie z presją płacową?

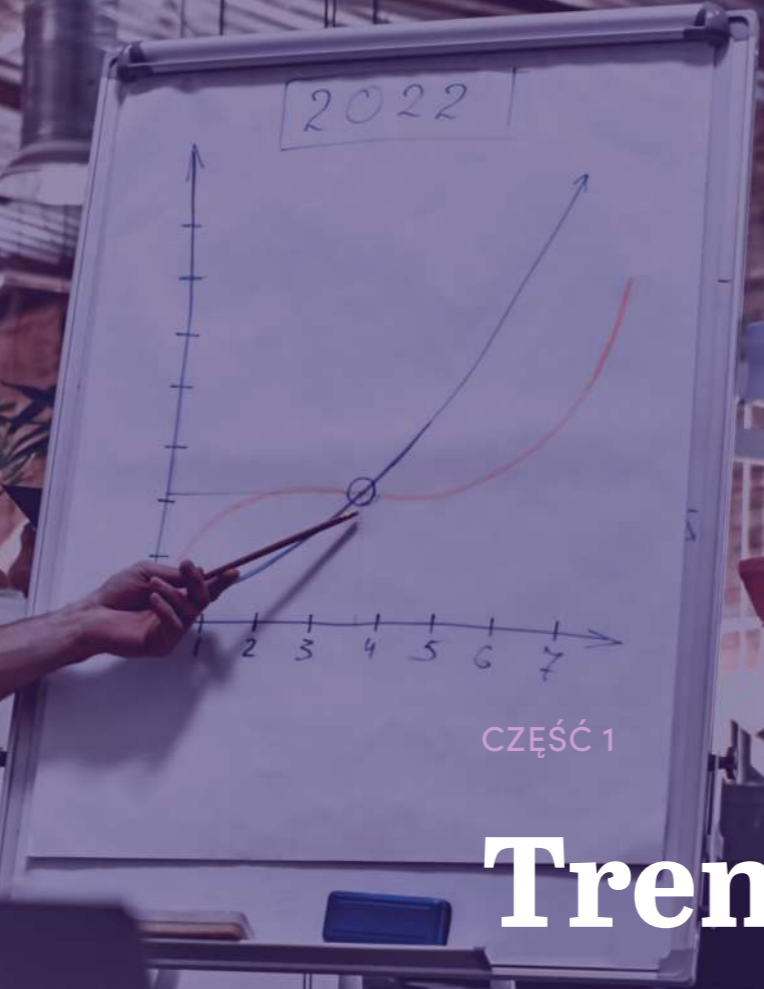
Z pewnością konieczność podniesienia płac będzie dotyczyła większości przedsiębiorstw. Mam nadzieję, że niniejszy raport będzie dobrym punktem odniesienia w obecnych realiach rynkowych. Jednak równie ważne będzie zadbanie jak nigdy do tej pory o markę pracodawcy i skuteczny employer branding – wewnętrzny i zewnętrzny. Pracodawcy muszą zaoferować pracownikom wartość dodaną, która sprawi, że czynnik finansowy, pozostając ważnym, nie stanie się najważniejszy.

Artur Skiba

PREZES ANTAL

Spis treści

| | |
|--|-----------|
| Słowo wstępu | 5 |
| | |
| <u>Część 1</u> | |
| Trendy w wynagradzaniu | 8 |
| 1.01. Tendencje rynkowe | 10 |
| 1.02. Przegląd średnich płac w poszczególnych branżach | 22 |
| | |
| <u>Część 2</u> | |
| Oferowane benefity i premie | 25 |
| 2.01. Oferta benefitów pozapłacowych | 26 |
| 2.02. Premie | 28 |
| | |
| <u>Część 3</u> | |
| Wynagrodzenia na wybranych stanowiskach | 30 |
| | |
| JAK CZYTAĆ RAPORT? | 33 |
| 3.01. Administracja | 34 |
| 3.02. HR | 36 |
| 3.03. Bankowość i ubezpieczenia | 38 |
| 3.04. Farmacja i sprzęt medyczny | 41 |
| 3.05. Finanse i księgowość | 44 |
| 3.06. Inżynieria | 46 |
| 3.07. Logistyka, operacje, zakupy | 48 |
| 3.08. IT i telekomunikacja | 50 |
| 3.09. Prawo | 54 |
| 3.10. Sprzedaż i marketing | 56 |
| 3.11. SSC/BPO | 60 |
| | |
| Metodologia | 66 |
| | |
| O Antal | 70 |



Trendy w wynagradzaniu

1.01.

Tendencje rynkowe

Wyniki firm przekładają się na wynagrodzenia wyższej kadry zarządzającej

↑ 18%

Wzrost wynagrodzeń wyższej kadry zarządzającej.

Wyższa kadra zarządzająca odnotowała wzrost wynagrodzeń o **18%** – średnie wynagrodzenie

miesięczne w tej grupie wyniosło **25 895 zł brutto**.

“

Komentarz eksperta

ANTAL EXECUTIVE SEARCH

Do najbardziej pożądanых топменеджеров относятся люди управляющие закупками и цепочкой поставок, директоры продаж (в том числе очень востребованы в сфере e-commerce), менеджеры управляющие проектами в области возобновляемой энергии с особым вниманием к солнечной, энергетике ветровой и атомной.

Kluczowe są osoby z poziomu CEO – niezbędne do dalszego rozwoju biznesu, szczególnie w miejscach, gdzie właściciele zarządzający samodzielnie dużą strukturą szu-

kają szansę, aby oddać stery firmy, przejść do rady nadzorczej i mieć więcej czasu na realizację nowych pomysłów biznesowych. Poszukiwani są także dyrektorzy inwestycyjni lub osoby do zarządu właścicielskiego wspierające pracę właścicieli z zarządami poszczególnych spółek portfelowych.

Niedostatek kadry na rynku pracy powoduje, że coraz częściej pojawiają się procesy rekrutacyjne na stanowiska menedżerskie w obszarze robotyzacji procesów biznesowych.

ARTUR MIGOŃ

WICEPREZES ANTAL
SZEFE DZIAŁU ODPOWIEDZIALNEJ
ZA REKRUTACJĘ EXECUTIVE SEARCH

IT szybuje szybko do góry

Specjaliści i menedżerowie IT, których wynagrodzenia rosną dynamicznie w ciągu ostatnich lat, po chwilowym spadku podczas pandemii znów notują bardzo wysokie wzrosty – średnio o **34%**.

Z wynikiem **18 843 zł brutto** są – poza kadrą zarządzającą – najlepiej opłacanymi pracownikami w Polsce i nie tylko.

34% ↑

Wzrost wynagrodzeń w branży IT.

“

Komentarz eksperta

ANTAL IT SERVICES

Obecne zapotrzebowanie na specjalistów IT przewyższa ich dostępność na rynku. Nadal branża technologii informatycznych chłonie doświadczonych osób, jak również wychodzi z ofertami do kandydatów, którzy przebranzowali się na IT bądź zaczynają zdobywać swoje pierwsze doświadczenia zawodowe w tym obszarze.

Coraz częściej zachodnie firmy oferując atrakcyjne stawki sięgają po specjalistów z Polski, co wpływa na ich odpływ z rynku krajowego.

Tym samym firmy w Polsce są zmuszone do konkurencji z krajami Europy Zachodniej.

Praca zdalna, która stała się powszechna w większości firm, ułatwia ten trend. Na rosnące wynagrodzenia wpływa też sytuacja ekonomiczna w kraju – inflacja, zmiany związane z Polskim Ładem, które często rzutują negatywnie na wynagrodzenia w przypadku pracy kontraktowej, niezwykle popularnej w sektorze.

To wszystko winduje oczekiwania pracowników, którzy są coraz bardziej otwarci na propozycje finansowe w stabilnej w ich opinii walucie euro. Mnogość ofert pracy skutkuje również tym, że kandydaci stają się coraz bardziej wybiórczy i czekają na oferty wyjątkowe, które pozwolą im podnieść poziom finansowy o nawet 5000-6000 zł brutto.



MONIKA KILIAŃSKA

TEAM MANAGER

Sprzedaż i marketing z możliwością wyboru

↑ **29%**

Wzrost wynagrodzeń w sprzedaży i marketingu.

Handlowcy i marketerzy odnotowali wzrost wynagrodzeń o **29%** – ich średnia pensja brutto to **13 804 zł**.

“

Komentarz eksperta

ANTAL SALES & MARKETING

Projekty rekrutacyjne realizowane w obszarze sił sprzedaży najczęściej adresowane są do pasywnych kandydatów, których oczekiwania są bardzo wysokie.

Sprzedaż jest wrażliwa na sytuację rynkową – a obecne zawirowania, wojna na Ukrainie i wyzwania ekonomiczne przekładają się na rosnące ryzyko zmiany pracy.

To ryzyko potencjalni kandydaci wyceniają, przekładając na znacznie wyższe niż do tej pory oczekiwania.

Zależy im szczególnie na zwiększeniu poziomu pensji podstawowej, aby była porównywalna do wcześniejszego wynagrodzenia całkowitego.

Z drugiej strony pracodawcy wolą zatrudnić jednego bardzo dobrego kandydata niż dwóch z mniejszymi sukcesami. Dlatego widać znaczną dywersyfikację wynagrodzeń.

Najbardziej rozchwytywani pracownicy notują niespotykane wcześniej wzrosty.

Jednocześnie niż demograficzny przy wysokim popycie determinuje silny wzrost płac na stanowiskach z niewielkim, nawet 3-letnim doświadczeniem.

MARYLA

AFTANASIUK-LISIECKA

BUSINESS UNIT DIRECTOR

Branża farmaceutyczna odbija się po pandemii

Średnie miesięczne wynagrodzenie w branży farmaceutycznej i sprzętu medycznego wyniosło w badanym okresie **13 572 zł brutto** i w porównaniu do poprzedniej edycji raportu wzrosło o **12%**.

Specjaliści i menedżerowie w tej branży należą przeciętnie do grupy pracowników najlepiej wynagradzanych na rynku.

↑ **12%**

Wzrost wynagrodzeń w branży farmaceutycznej i sprzętu medycznego.

“

Komentarz eksperta

ANTAL PHARMA & MEDICAL DEVICES

Na przełomie lat 2020 i 2021 miały miejsce duże transformacje i redukcje zatrudnienia w branży farmaceutycznej.

Wielu pracowników w tym okresie odplynęło do branży medycznej, telemedycyny czy ról związanych z insight sales. Motywacją było poszukiwanie bezpiecznego i stabilnego miejsca zatrudnienia. Dlatego można było wówczas odnotować lekki spadek oczekiwań finansowych kandydatów.

Natomiast obecnie odnotowano wzrosty zarówno obrotów firm, jak i wynagrodzeń. Firmy chcą zatrudniać i zatrzymywać talenty, dlatego podniesiono siatki płac, które mają zastosowanie również w obecnie prowadzonych proce-

sach rekrutacyjnych. Obecnie dobry kandydat może przebierać w ofertach. Nie bez znaczenia pozostaje obszar związany z wciąż dynamicznie rozwijającą się digitalizacją i rozwojem kompetencji w nowoczesnych kanałach dotarcia do klienta. Role związane z digital marketingiem są bardzo pożądanymi stanowiskami w strukturach firm farmaceutycznych.

W firmach sprzętu medycznego widać różnicę w zależności od profilu organizacji. Producenci sprzętu oferują bardziej atrakcyjne stawki niż dystrybutorzy. Bardzo atrakcyjne warunki finansowe dla kandydatów daje także obszar med-tech, obecnie się rozwijający dynamicznie między innymi dzięki licznym źródłom finansowania.



MARTA LEBUDA

SECTOR MANAGER

Finanse i księgowość na topie

↑ **29%**

Wzrost wynagrodzeń w finansach i księgowości.

Przedstawiciele finansów i księgowości odnotowali wzrost wynagrodzeń o **29%**. To jeden z najwyższych wskaźników płac

wśród badanych grup (obok sprzedaży i marketingu). Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto wyniosło tu **13 284 zł**.

“

Komentarz eksperta

ANTAL HR, FINANCE, LEGAL & ADMINISTRATION

Pracodawcy w obszarze finansów i księgowości wręcz nie nadążają za zmieniającymi się wynagrodzeniami.

Najwyższe wzrosty odnotowano na poziomie specjalistów i menedżerów niższego szczebla. Na wyższych stanowiskach nie ma tak dużych zmian.

Wpływ na wynagrodzenia miały:

- **inflacja,**
- **wysokie stopy procentowe** wpływające na raty kredytów,
- **zmiany w polityce wynagrodzeń** od stycznia 2021 r.,
- a przede wszystkim **pracodawcy,** którzy szukają mocno wyspecjalizowanych, aktywnych ekspertów i wspierających biznes menedżerów.

Finansiści dbający na co dzień o bezpieczeństwo finansowe firm tak samo dobrze potrafią przeliczyć wpływ zmian gospodarczych na własne wynagrodzenia, co ma również bezpośrednie przełożenie na tak duży wzrost.

Dodatkowo zmiany w systemie podatkowym wpłynęły na zmianę roli działu księgowości: z klasycznego działu wsparcia na dział aktywnie doradzający strategicznie. Liczba zmian w prawie podatkowym wpływa też na rosnące koszty szkoleń i czasu pracy specjalistów – co przekłada się na rosnące stawki biur księgowych, a co za tym idzie – i wynagrodzeń ich pracowników.

MICHAŁ BORKOWSKI

SECTOR MANAGER

Bankowość i ubezpieczenia – niski apetyt na ryzyko

Średnie miesięczne wynagrodzenie w bankowości i ubezpieczeniach wyniosło **12 724 zł brutto**, co oznacza wzrost w stosunku do ubiegłej edycji raportu o **7%**.

Jest to jedna z najbardziej umiarkowanych zmian z opisywanych obszarów rynkowych. To, co cechuje ten rynek, to przede wszystkim duże różnice w sytuacji poszczególnych grup stanowisk.

7% ↑

Wzrost wynagrodzeń w bankowości i ubezpieczeniach.

“

Komentarz eksperta

ANTAL BANKING & INSURANCE

Branżę instytucji finansowych tradycyjnie dotknęły konsolidacje, które przełożyły się na większą podaż kandydatów, szczególnie na wyższych stanowiskach na rynku.

Stąd w badanym okresie nie odnotowano znacznych podwyżek w obszarze kadry zarządzającej.

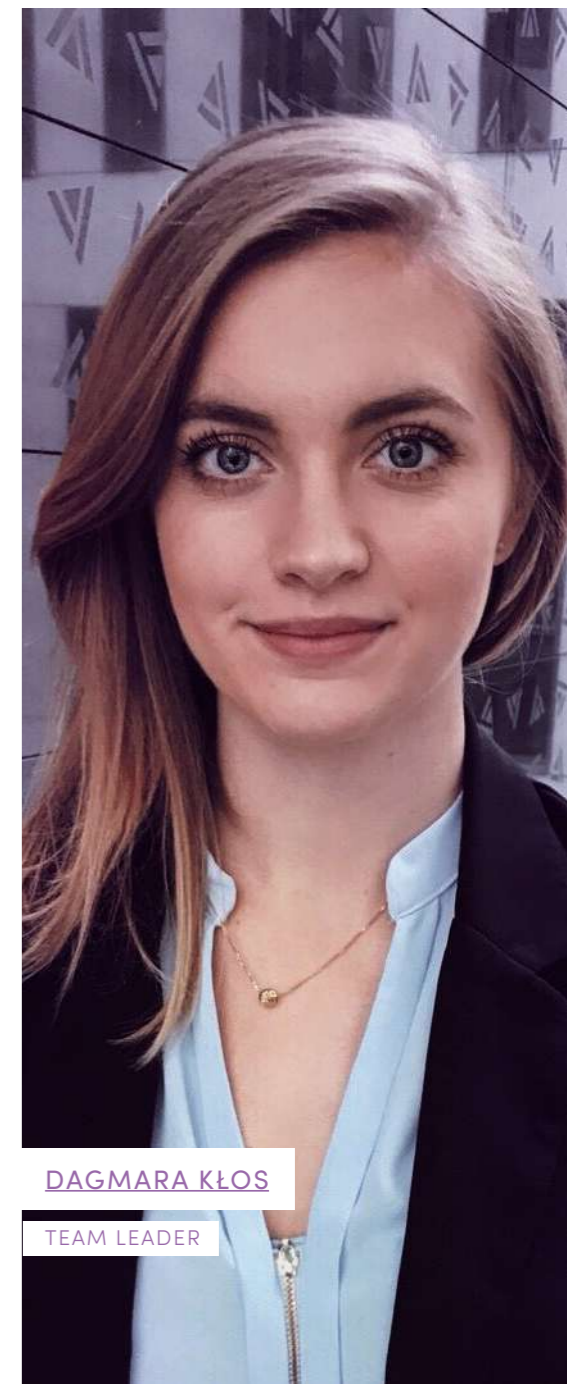
Dla odmiany kandydaci na niższych stanowiskach przy zmianie pracy oczekują dużo wyraźniejszej podwyżki wynagrodzenia,

czasem nieproporcjonalnie wysokiej w odniesieniu do kompetencji i doświadczenia.

Dlatego przekłada się to całościowo na wzrost wynagrodzeń, ale niewielki w całej branży.

Dodatkowo pracownicy niechętnie zmieniają pracę – otoczenie gospodarcze skłania ich do bardziej ostrożnych wyborów.

Co ciekawe – najwyższe oferty otrzymywali właśnie specjaliści ds. ryzyka.



DAGMARA KŁÓS

TEAM LEADER

07 Prawnicy z niewielkim wzrostem wynagrodzeń

↑ 3%

Wzrost wynagrodzeń prawników.

Prawnicy, którzy zyskali najwięcej w początkach pandemii, obecnie odnotowali wzrost przeciętnych płac o jedynie **3%**.

Ich średnie miesięczne wynagrodzenie wyniosło **13 068 zł brutto**.

“

Komentarz eksperta

ANTAL HR, FINANCE, LEGAL & ADMINISTRATION

W branży prawniczej zostały odnotowane w zależności od specjalizacji zarówno wzrosty, jak i wyhamowanie płac, co przełożyło się na stosunkowo niewielkie podniesienie średnich wynagrodzeń, szczególnie w porównaniu do innych badanych obszarów.

Dynamika wzrostu wynagrodzeń nie jest aż tak duża również ze względu na wzrosty wynagrodzeń notowane w latach ubiegłych. Najbardziej zyskali prawnicy ze specjalizacjami w takich obszarach jak podatki czy prawo pracy. Niezmiennie na brak ofert nie mogą narzekać specjaliści z obszaru M&A, czy sporów prawnych. Duża dynamika zmian w obszarze podatków i prawa pracy skutkuje coraz większymi kosztami związanymi z obsługą

prawno-podatkową z tego obszaru. Z tego powodu coraz więcej firm decyduje się na zatrudnienie prawnika wewnątrz organizacji (In House Lawyer). O poziomie wynagrodzenia niezmiennie decyduje również znajomość języka angielskiego, wielkość obsługiwanych podmiotów, czy poziom skomplikowania spraw. Wszystkie te trzy czynniki powiązane są z wielkością, prestiżem oraz rozpoznawalnością danej kancelarii, biura doradztwa podatkowego.

Biorąc pod uwagę staż pracy, najszybciej rosną wynagrodzenia aplikantów prawnych, asystentów i młodszych prawników, czyli do około 5 lat łącznego doświadczenia zawodowego. Podobnie ma to miejsce w obszarze podatków.

MICHAŁ BORKOWSKI

SECTOR MANAGER

08 HR zyskuje na znaczeniu

Specjaliści i menedżerowie zarządzania zasobami ludzkimi zanotowali wzrost wynagrodzeń o **22%** – średnio wyniosło ono **12 524 zł brutto**.

Dynamiczny rynek pracy przekłada się na rosnące zapotrzebowanie na ekspertów HR, co owocuje wyższymi stawkami na rynku.

22% ↑

Wzrost wynagrodzeń w branży HR.

“

Komentarz eksperta

ANTAL HR & ADMINISTRATION

W dobie transformacji i zmian w polityce wynagrodzeń oraz procesów restrukturyzacyjnych funkcja HR-u zyskuje na znaczeniu.

Tam, gdzie dynamika rozwoju jest wysoka, tym ważniejsi stają się eksperci w zakresie kapitału ludzkiego.

Dodatkowo na podniesienie wynagrodzeń wpływa olbrzymi popyt na kandydatów i – co za tym idzie – potrzeba zatrudniania

doświadczonych rekruterów, bez względu na branżę.

Konkurencja wśród pracodawców rośnie – a to wpływa na czasem wręcz skokowy wzrost ofert finansowych na rynku.

Przykładowo, na stanowisku Senior Recruiter, wynagrodzenie może wynieść nawet 12 000 zł brutto.

Warto przy tym podkreślić, iż obecnie ogromne znaczenie dla HR-owców mają dodatkowe aspekty ofert pracy, tj. premie, bonusy, możliwość pracy zdalnej, jasna ścieżka kariery.



JOANNA CIEŚLIK

SENIOR CONSULTANT

Logistyka zmierza ku optymalizacji

↑ **21%**

Wzrost wynagrodzeń w obszarze logistyki.

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

Część specjalistów jednak bardzo zyskała. Średnio został odnotowany wzrost o **21%** i miesięczna pensja brutto wyniosła **12 164 zł**.



AGNIESZKA GRZEGORCZYK

TEAM LEADER

Komentarz eksperta

ANTAL ENGINEERING & OPERATIONS

Firmy logistyczne bardzo mocno stawiają dzisiaj na optymalizację.

Stąd osoby odpowiedzialne za zdefiniowanie i wdrożenie strategii i procesów w zakresie frachtu i logistyki (tj. poziomu usług, czasu realizacji transportu, redukcji kosztów) są jednymi z najbardziej cenionych na rynku pracy.

W cenie są również kompetencje analizowania danych i planowania zapasów w czasach niedostatku i niedoboru konkretnych surowców i komponentów. Jakikolwiek opóźnienia strategicznych surowców czy komponentów wpływają na dalsze zamówienia.

Największą dynamikę zmian zauważamy w firmach logistycznych realizujących zlecenia dla branży budowlanej, motoryzacyjnej i elektronicznej.

Czas postpandemiczny, wojna na Ukrainie, brak komponentów elektronicznych, niestabilne ceny stali, wysoka inflacja powodują zmiany sposobów funkcjonowania sektora logistycznego, jak i produkcyjnego.

Inżynieria stabilnie do góry

Na stanowiskach inżynierskich odnotowano wzrost o **10%** – średnie miesięczne wynagrodzenie wyniosło **10 611 zł brutto**.

W przypadku inżynierii mierzą się znaczne tendencje wzrostowe

w części specjalizacji na tle stabilizacji w innych.

To sprawia, że wzrosty płac w tym obszarze są umiarkowane.

↑ **10%**

Wzrost wynagrodzeń na stanowiskach inżynierskich.

Komentarz eksperta

ANTAL ENGINEERING & OPERATIONS

Presja wynagrodzeń w przypadku specjalistów w zakresie designu czy elektroniki jest bardzo wysoka – wzrosty sięgają nawet **25%**.

Jednocześnie w wielu obszarach odnotowano niewielkie podwyżki, rzędu 5%.

Na najniższych stanowiskach najczęściej obserwujemy trend wyrównywania stawek do rynkowych – w przypadku kadry inżynierskiej średniego szczebla wzrosty przekraczają 10%.

Jednak na najwyższe wzrosty płac mogą liczyć menedżerowie odpowiadający w większym stopniu za strategię niż za operacje.

Na rynku widać wzrost cen usług i komponentów – zakłady zaciskają pasa, ale nie chcą zmniejszać marży, więc czasem podejmują decyzję o zmniejszeniu produkcji.

To sprawia, że zapotrzebowanie na kandydatów – choć rośnie – to nie tak szybko, jak w innych branżach.



ROMAN ZABŁOCKI

BUSINESS UNIT DIRECTOR

SSC/BPO utrzymuje się na fali wzrostowej

↑ 22%

Wzrost wynagrodzeń w branży SSC/BPO.

Pracownicy centrów usług również mogą uważać się za wygranych w ubiegłym roku. Dynamika wzrostu wynagrodzeń w centrach usług wspólnych rośnie – ostatni

rok przyniósł wzrost o **22%** dzięki średniemu miesięcznemu wynagrodzeniu w wysokości **9 834 zł brutto**. Branża wciąż przoduje też w ofercie benefitów.

“

Komentarz eksperta

ANTAL SSC/BPO

W branży SSC/BPO niezmiennie notowany jest większy popyt niż podaż kandydatów. Zaś oczekiwania tych ostatnich w związku ze zmianami ekonomicznymi silnie rosną.

W szczególności warunki mogą stawiać kandydaci ze znajomością języka niemieckiego oraz francuskiego.

Takie kompetencje pozwalają jeszcze nawet w trakcie studiów otrzymać ofertę na poziomie 7000-8000 zł brutto.

Mniejszą dynamikę wynagrodzeń obserwuje się na stanowiskach liderskich i menedżerskich.

Zmniejszyły się również dysproporcje w oferowanych płacach między lokalizacjami.

Coraz bardziej powszechny model pracy zdalnej sprawił, że mniejsze miasta muszą konkurować o kandydatów z największymi metropoliami.

ANNA JARZĘBSKA

TEAM MANAGER

Administracja mocno do góry

28% ↑

Wzrost wynagrodzeń w administracji.

Płace przedstawicieli administracji wzrosły o **28%** w stosunku do poprzedniej edycji raportu Antal – ich przeciętne oferowane wynagrodzenie wyniosło **7 925 zł brutto**.

Mimo znacznego wzrostu jest to wciąż najniżej opłacana grupa z wymienionych badaniu. Na tle ostatnich lat dynamika wzrostu wynagrodzeń jednak rośnie.

“

Komentarz eksperta

ANTAL HR & ADMINISTRATION

Oczekiwania pracowników działów administracji są coraz wyższe i w tej sytuacji pracodawcy musieli zaoferować wyższe wynagrodzenia.

W świetle rosnących kosztów życia, zwłaszcza zwiększających się rat kredytów hipotecznych, zarabiający statystycznie najmniej specjaliści ds. administracji najbardziej odczuli zmiany gospodarcze.

Jednocześnie po częściowym lub całkowitym powrocie firm do biur stanowiska administracyjne wzmocniły swoją rolę w biznesie.

To wszystko przełożyło się na twarde negocjacje z firmami i zaowocowało wyraźnym wzrostem płac w minionym okresie.

JOANNA CIEŚLIK

SENIOR CONSULTANT

1.02.

Przegląd średnich płac w poszczególnych branżach

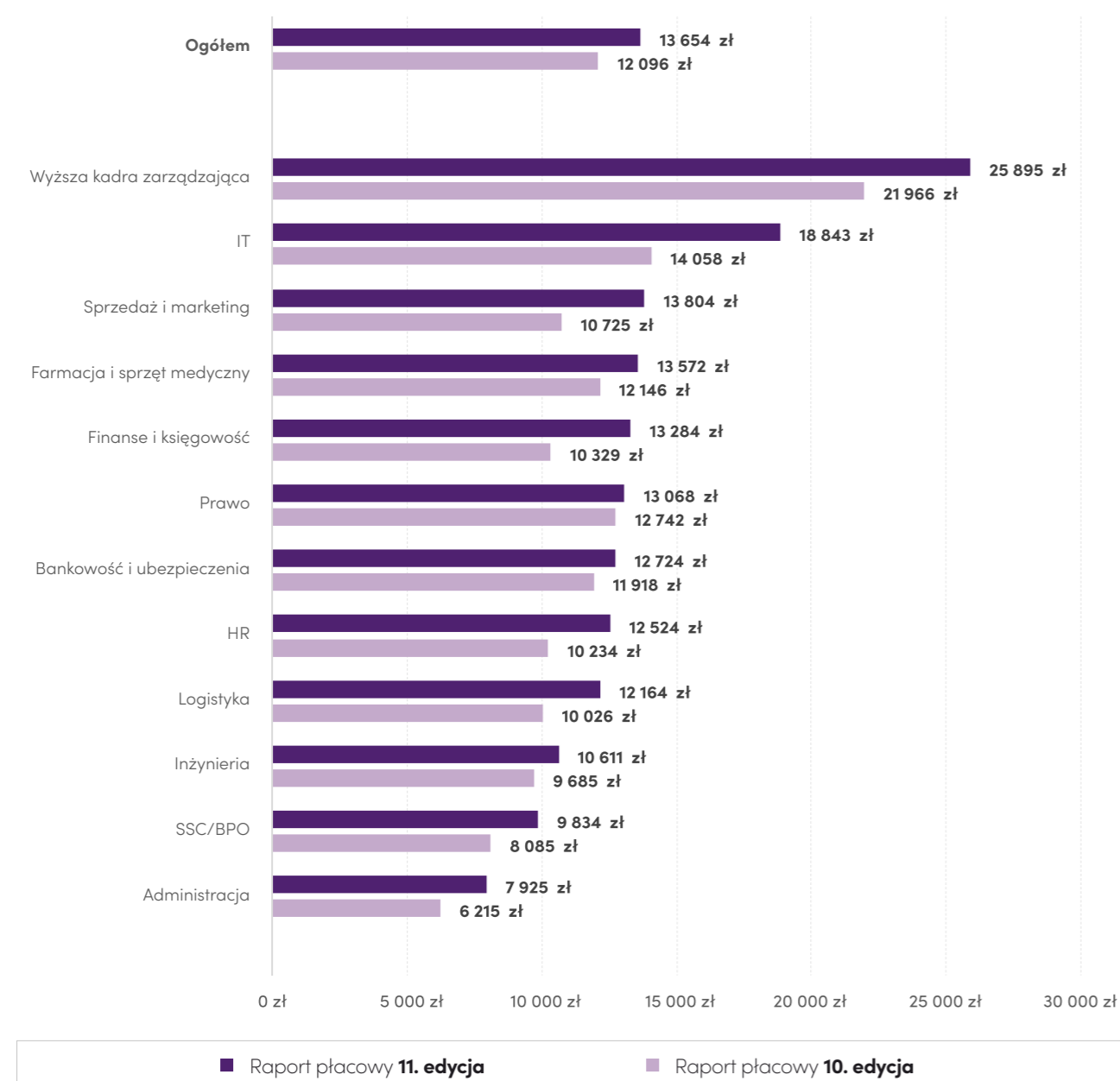
Średnie miesięczne wynagrodzenie specjalistów i menedżerów w 11. edycji badania wyniosło 13 654 PLN w stosunku do 12 768 PLN w 10. edycji, co oznacza wzrost o 13% w stosunku do ubiegłej edycji badania.

↑ 13%

O tyle **wzrosło** 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

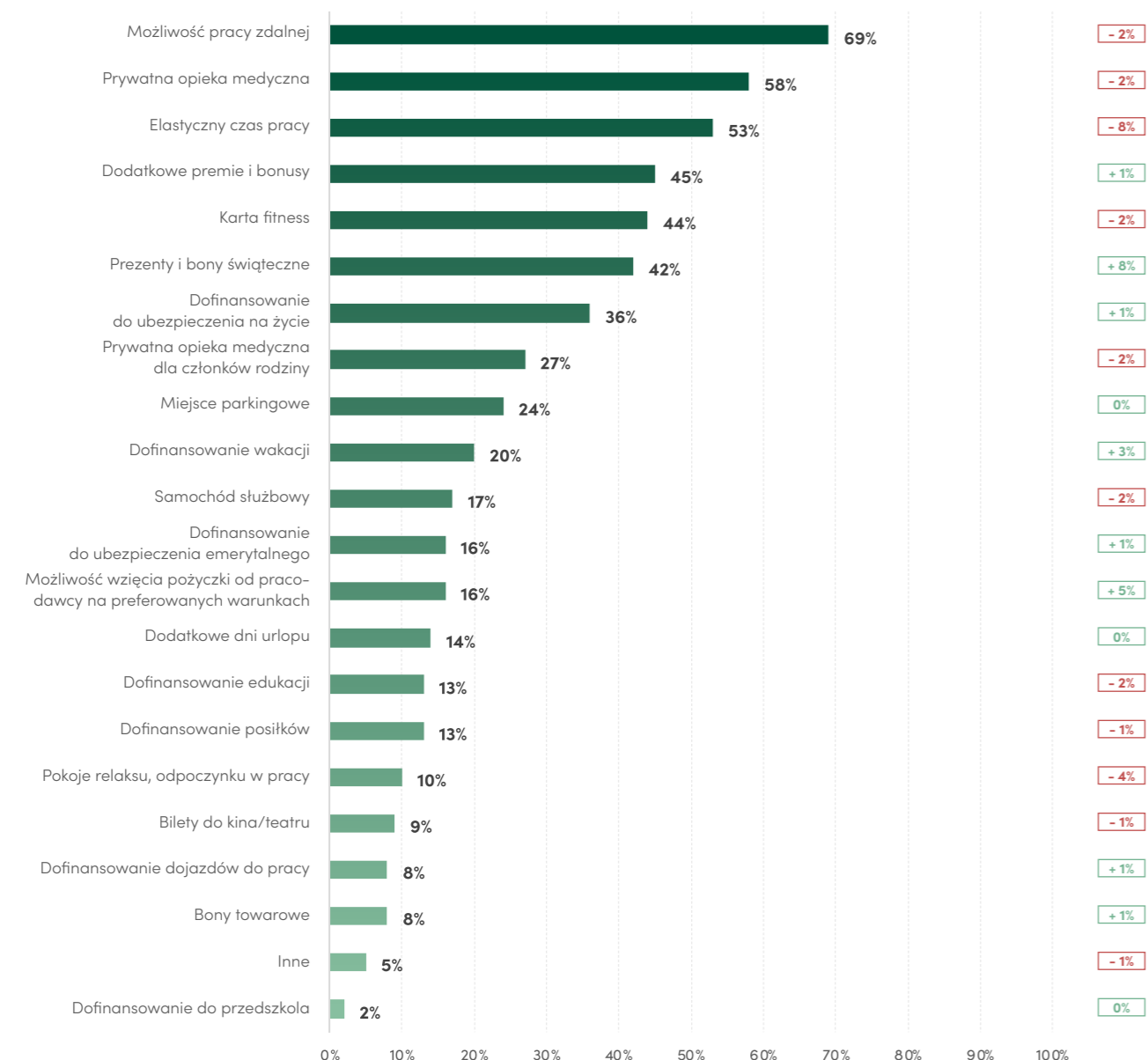
O ile pracodawcy na przestrzeni ostatniego roku zainwestowali w podwyżki dla swoich pracowników, o tyle ofertę benefitów pozapłacowych pozostawili na podobnym poziomie. Część firm zdecydowało się na całkowity bądź częściowy powrót do biur. Jednak możliwością pracy zdalnej dysponuje tylko o 2 p.p. mniej specjalistów i menedżerów niż w przypadku zeszłej edycji raportu.

Więcej firm zdecydowało się ograniczyć możliwość elastycznego czasu pracy – tu nastąpił spadek o 8 p.p.

Pracownicy natomiast częściej otrzymują prezenty i bony świąteczne – na co zapewne miała wpływ poprawiająca się sytuacja gospodarcza (wzrost o 8 p.p.). Więcej badanych ma również możliwość wzięcia pożyczki od pracodawcy na preferencyjnych warunkach (wzrost o 5 p.p.).

WYKRES 2.1.

Oferowane benefity pozapłacowe

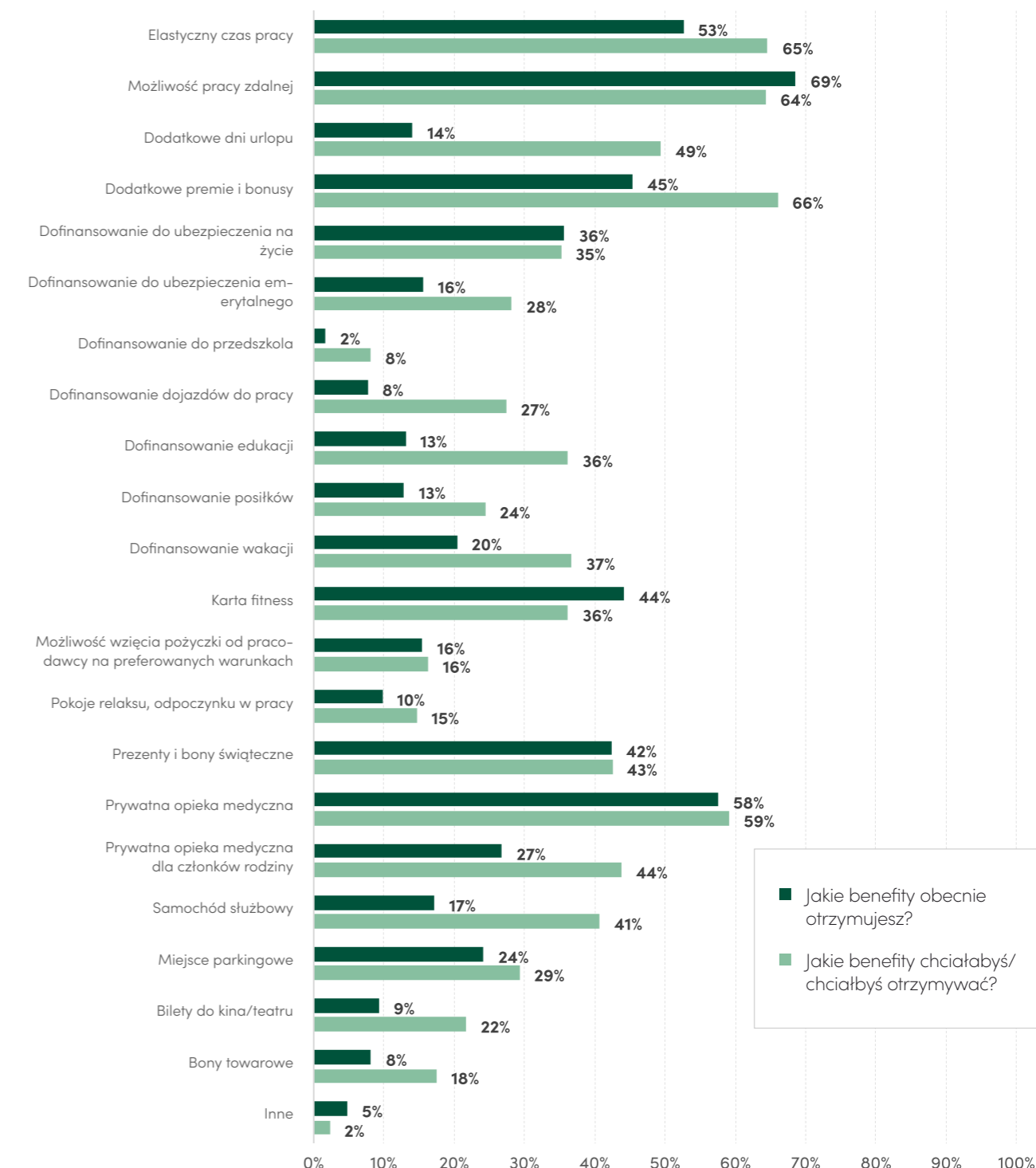


Warto również pokusić się o analizę oferowanych benefitów pod względem ich atrakcyjności na rynku. Większość pracodawców dobrze określa potrzeby swoich pracowników.

Największe różnice dotyczą **dodatkowych dni urlopu** – tutaj aż 35% badanych chciałoby utrzymywać taki benefit (wzrost o 6 p.p.), a nie ma go w ofercie obecnego pracodawcy.

WYKRES 2.2.

Otrzymane vs. pożądane benefity pozapłacowe



Kolejnym ważnym benefitem jest **samochód służbowy** – 24% respondentów chciałoby rozbudowania o ten punkt portfolio benefitów (wzrost o 2 p.p.) – oraz **dofinansowanie edukacji** – i tu analogicznie odnotowano 23% wskazań.

Według specjalistów i menedżerów przeceniane są natomiast karty fitness.

2.02.

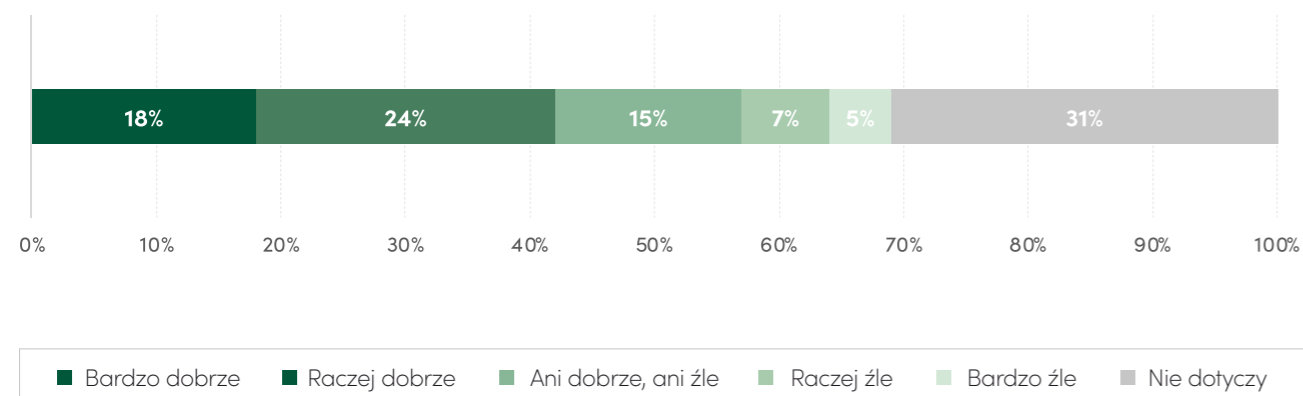
Premie

Z badania na grupie ponad 3 tys. pracowników firm zrealizowanego w ramach projektu „**Najbardziej Pożądani Pracodawcy**” wynika, że niemal 70% z nich jest objęta systemem prowizyjnym.

42% respondentów ocenia pozytywnie dotyczące ich rozwiązania, a 22% negatywnie. Premie uznaniowe zaś dotyczą 87% pracowników. 52% ocenia je pozytywnie, a 18% negatywnie.

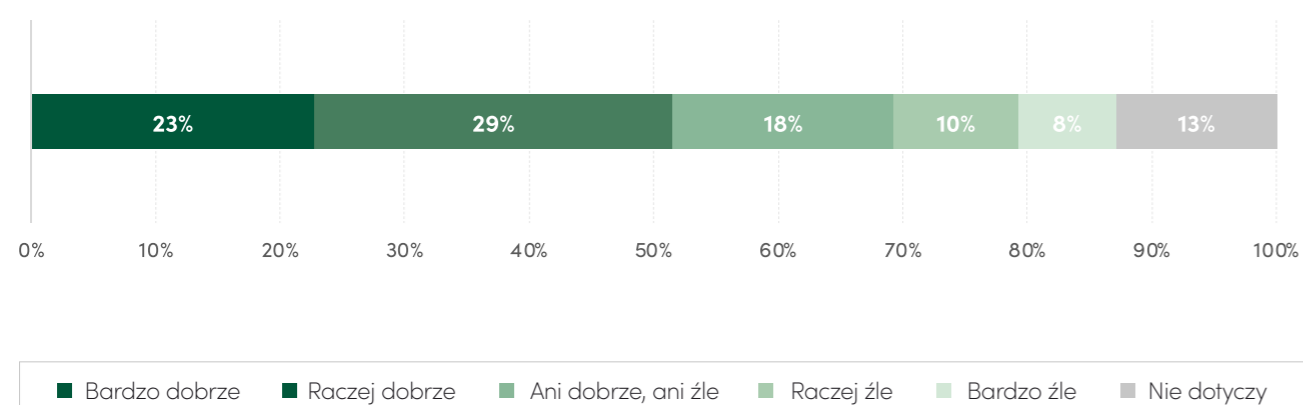
WYKRES 2.3.

Jak ocenia Pan/Pani system prowizyjny w Pana/Pani firmie?



WYKRES 2.4.

Jak ocenia Pan/Pani system premii uznaniowych w Pana/Pani firmie?



Interesuje Cię informacja o poziomie premii na wybranych stanowiskach?

ZAMÓW SZYTY NA MIARĘ
RAPORT PŁACOWY ANTAL



antal

THE VALUE OF
SPECIALIZED TALENTS

CZĘŚĆ 3

Wynagrodzenia na wybranych stanowiskach

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

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 na różnych 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 dodatkowe elementy.

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

7 925 PLN ↑

w stosunku do 6 216 PLN w 10. 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

8 000-12 000

10 000-12 000

10 000-12 000

Human Resources

12 524 PLN ↑

w stosunku do 10 234 PLN w 10. 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]

4 000-8 000

7 000-10 000

6 000-9 000

7 000-9 000

7 000-9 000

6 000-9 000

9 000-11 000

12 000-15 000

10 000-15 000

10 000-16 000

15 000-20 000

20 000-40 000

Bankowość i ubezpieczenia

12 724 PLN ↑

w stosunku do 11 918 PLN w 10. 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]

4 000-6 500

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

25 000-40 000

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

10 000-20 000

8 000-18 000

12 000-25 000

12 000-25 000

25 000-35 000

3.03.

Bankowość i ubezpieczenia (II)

UBEZPIECZENIA (FRONT OFFICE)

Stanowisko

Menedżer sprzedaży

Broker ubezpieczeniowy

Dyrektor oddziału

Regionalny dyrektor sprzedaży

Dyrektor departamentu sprzedaży

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

7 000-9 000

9 000-16 000

10 000-15 000

12 000-20 000

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

8 000-12 000

8 000-18 000

10 000-18 000

10 000-18 000

12 000-28 000

13 000-25 000

20 000-30 000

20 000-35 000

Farmacja i sprzęt medyczny

13 572 PLN ↑

w stosunku do 12 146 PLN w 10. 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]

7 000-9 000

12 000-14 000

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

16 000-18 000

DZIAŁ MEDYCZNY
Stanowisko

Medical Science Liaison

Doradca / Menedżer medyczny

Dyrektor medyczny

Market Access Manager

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

12 000-16 000

22000-27000

27 000-35 000

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

9000-12 000

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]

9 000-12 000

10 000-12 000

11 000-15 000

12 000-16 000

13 000-18 000

17 000-20 000

18 000-30 000

Finanse i księgowość

13 284 PLN ↑

w stosunku do 10 329 PLN w 10. 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]

6 000-9 000

9 000-14 000

9 500-14 000

12 000-18 000

12 000-20 000

14 000-22 000

18 000-25 000

17 000-22 000

18 000-25 000

26 000-40 000

35 000-60 000

Inżynieria

10 611 PLN ↑

w stosunku do 9 685 PLN w 10. 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

12 164 PLN ↑

w stosunku do 10 026 PLN w 10. 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

23 000-35 000

IT i telekomunikacja

18 843 PLN ↑

w stosunku do 14 058 PLN w 10. edycji Raportu

3.08.

IT i telekomunikacja (I)

IT I TELEKOMUNIKACJA
Stanowisko

Helpdesk 1. linia

Helpdesk 2. linia

QA Specialist

QA Specialist (auto)

Administrator systemowy

Programista C++

Helpdesk 3. linia

Programista PHP

Programista Front-end

Product Owner

Administrator sieci

Presales Engineer

Administrator bazy danych

Programista .Net

Programista Oracle

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

6 000-8 000

9 000-12 000

12 000-17 000

15 000-22 000

15 000-20 000

15 000-20 000

13 000-18 000

14 000-19 000

15 000- 25 000

16 000-20 000

14 000-20 000

14 000-20 000

15 000-23 000

15 000-24 000

15 000-24 000

B2B /NET
[PLN]

N/A

N/A

13 000-19 000

15 000-25 000

15 000-22 000

15 000-24 000

17 000-24 000

17 000-25 000

15 000-30 000

16 000-24 000

14 000-22 000

14 000-25 000

17 000-25 000

15 000-33 000

15 000- 24 000

3.08. IT i telekomunikacja (II)

IT I TELEKOMUNIKACJA Stanowisko

| Stanowisko | Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN] | B2B /NET [PLN] |
|--------------------------------|---------------------------------------|----------------|
| Specjalista ds. bezpieczeństwa | 15 000-25 000 | 15 000-30 000 |
| Analityk biznesowy IT | 15 000-24 000 | 15 000-28 000 |
| Programista iOS/Android | 11 500-22 000 | 17 000-40 000 |
| Kierownik projektu | 12 000-20 000 | 18 000-30 000 |
| Key account manager | 12 000-20 000 | 12 000-25 000 |
| Konsultant SAP | 12 000-25 000 | 20 000-40 000 |
| Specjalista ds. infrastruktury | 13 000-18 000 | 13 000-25 000 |
| Inżynier sieci | 14 000-21 000 | 14 000-25 000 |
| Architect Software | 14 000-22 000 | 22 000-40 000 |
| Programista Java | 15 000-23 000 | 15 000-33 000 |
| Architekt systemowy | 15 000-25 000 | 20 000-35 000 |
| Presales Manager | 15 000-25 000 | 20 000-35 000 |
| Infrastructure Manager | 15 000-30 000 | 18 000-35 000 |
| Business Development Manager | 16 000-25 000 | 16 000-30 000 |
| Kierownik ds. bezpieczeństwa | 18 000-35 000 | 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

13 068 PLN ↑

w stosunku do 12 742 PLN w 10. 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

13 804 PLN ↑

w stosunku do 10 725 PLN w 10. 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]

5 500-7 000

5 500-7 000

7 500-10 000

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]

7 000-9 000

8 000-10 000

11 000-14 000

11 000-16 000

11 500-15 000

15 000-20 000

24 000-30 000

3.10.

Sprzedaż i marketing (II)

HANDEL DETALICZNY, E-COMMERCE

Stanowisko

Fashion designer

7 000-9 000

Kierownik sklepu

7 000-9 000

Kupiec

8 000-12 000

Kierownik regionalny

7 000-12 000

Social media Manager

7 800-12 000

Kierownik sprzedaży

15 000-20 000

Analityk ds. e-commerce

8 000-12 000

Kierownik ds. produktu

9 000-16 000

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

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

3.10.

Sprzedaż i marketing (III)

SPRZEDAŻ TECHNICZNA

Stanowisko

Specjalista ds. wsparcia sprzedaży

6 000-7 000

Specjalista ds. marketingu

6 500-8 000

Specjalista ds. obsługi klienta

6 000-9 000

Przedstawiciel handlowy

7 000-10 000

Inżynier sprzedaży

10 000-14 000

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

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

SSC/BPO

9 834 PLN ↑

w stosunku do 8 085 PLN w 10. 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

Specjalista ds. zamówień ze znajomością języków obcych

Kupiec ze znajomością języków obcych

Starszy kupiec znajomością języków obcych

Kierownik w dziale zamówień

Dyrektor w dziale zamówień

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

5 800-9 000

6 000-9 000

8 000-13 000

9 000-15 000

10 000-15 000

16 000-25 000

OBSŁUGA KLIENTA / WSPARCIE TECHNICZNE

Stanowisko

Specjalista ds. obsługi klienta ze znajomością języka angielskiego

Specjalista ds. obsługi klienta ze znajomością języków obcych

Lider zespołu obsługi klienta

Kierownik ds. obsługi klienta

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

4 500-6 500

5 200-8 500

7 000-11 000

10 000-15 000

3.11.

SSC/BPO (III)

Finanse i księgowość

DZIAŁ ZOBOWIĄZAŃ / NALEŻNOŚCI

Stanowisko

Księgowy ds. zobowiązań / należności ze znajomością języka angielskiego

Księgowy ds. zobowiązań / należności ze znajomością języków obcych

Starszy księgowy ds. zobowiązań / należności ze znajomością języka angielskiego

Starszy księgowy ds. zobowiązań / należności ze znajomością języków obcych

Lider zespołu w dziale zobowiązań / należności ze znajomością języka angielskiego

Lider zespołu w dziale zobowiązań / należności ze znajomością języków obcych

Menedżer w dziale zobowiązań / należności ze znajomością języka angielskiego

Menedżer w dziale zobowiązań / należności ze znajomością języków obcych

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

5 000-8 500

5 000-9 000

6 500-9 500

7 000-10 500

8 000-14 000

8 500-15 000

12 000-24 000

14 000-24 000

3.11.

SSC/BPO (IV)

Finanse i księgowość

DZIAŁ KSIĘGI GŁÓWNEJ

Stanowisko

Księgowy księgi głównej ze znajomością języka angielskiego

7 000-11 000

Księgowy księgi głównej ze znajomością języków obcych

8 000-12 500

Starszy księgowy księgi głównej ze znajomością języka angielskiego

8 000-12 000

Starszy księgowy księgi głównej ze znajomością języków obcych

8 000-13 500

Lider zespołu w dziale księgi głównej ze znajomością języka angielskiego

11 000-16 000

Lider zespołu w dziale księgi głównej ze znajomością języków obcych

11 000-17 000

Menedżer w dziale księgi głównej ze znajomością języka angielskiego

14 000-25 000

Menedżer w dziale księgi głównej ze znajomością języków obcych

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 2022 został na podstawie przeprowadzonej analizy płac 8 657 specjalistów i menedżerów uczestniczących w procesach rekrutacyjnych Antal na przestrzeni drugiego półrocza 2021 i pierwszego półrocza 2022.

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 brandingu 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 specjalizacjom 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

www.antal.pl

