

BADANIA ANTAL

Raport płacowy

Wynagrodzenia i benefity oferowane
specjalistom i menedżerom

Edycja 13 | Lipiec 2024

BADANIA ANTAŁ

Raport płacowy

Wynagrodzenia i benefity oferowane specjalistom
i menedżerom

Lipiec 2024

Spis treści

Słowo wstępu	7
1. Trendy w wynagradzaniu	9
1.01. Tendencje rynkowe	10
1.02. Przegląd średnich płac w poszczególnych branżach	36
2. Oferowane benefity	39
2.01. Oferta benefitów pozapłacowych	40
3. Wynagrodzenia na wybranych stanowiskach	45
Jak czytać raport?	47
3.01. Administracja	49
3.02. Human Resources	51
3.03. Bankowość i ubezpieczenia	53
3.04. Farmacja i sprzęt medyczny	57
3.05. Finanse i księgowość	61
3.06. Inżynieria	63
3.07. Logistyka, operacje, zakupy	65
3.08. IT i telekomunikacja	67
3.09. Prawo	79
3.10. Sprzedaż i marketing	81
3.11. SSC/BPO	85
Metodologia	92
Poznaj raporty Antal	93
Antal	94
Antal Market Research	95
Cele zrównoważonego rozwoju ONZ	96

“

Wzrostów wynagrodzeń doświadczają pracownicy na wyższych stanowiskach wymagających dużej decyzyjności i umiejętności miękkich.

ARTUR SKIBA

ANTAL

Słowo wstępu

Szanowni Państwo,

z radością prezentujemy Państwu najnowszą, trzynastą edycję naszego raportu płacowego. Jest to obszerne zestawienie danych i analiz, wzbogacone o wartościowe komentarze ekspertów. Opracowanie ukazuje bieżący stan rynku pracy oraz wynagrodzeń, uwzględniając kluczowe trendy.

W ciągu minionego roku zaobserwowaliśmy niewielkie wzrosty wynagrodzeń, które są związane ze zmianami w płacy minimalnej oraz wpływem globalnych wydarzeń, takich jak wojna na Ukrainie.

Wzrost pensji obserwujemy głównie na najniższych i najwyższych stanowiskach. Podwyżki stawki minimalnej miały znaczący wpływ na poziom wynagrodzeń w sektorach niskopłatnych, podczas gdy wojna w Ukrainie przyczyniła się do presji na różne sektory gospodarki, w tym logistykę. W rezultacie wzrostów wynagrodzeń doświadczają pracownicy na wyższych stanowiskach wymagających dużej decyzyjności i umiejętności miękkich.

Niewielkie podwyżki są głównie wynikiem optymalizacji kosztów.

Pracodawcy ostrożnie zarządzają budżetami, biorąc pod uwagę wyższe nakłady związane z utrzymaniem działalności oraz dynamiczną sytuację rynkową. W związku z tym wynagrodzenie zmienne stanowi coraz większą część całkowitego wynagrodzenia.

Firmy koncentrują się na podniesieniu konkurencyjności poprzez oferowanie atrakcyjnych benefitów, takich jak systemy premiowe, karty paliwowe czy pakiety relokacyjne, choć ze względu na rosnące koszty część firm decyduje się na zmniejszenie zakresu oferowanych świadczeń pozapłacowych. Coraz częściej zatrudniają również kandydatów z mniejszym doświadczeniem, co pozwala na oszczędne planowanie budżetów rekrutacyjnych.

Raport płacowy dostarcza szczegółowej i wszechstronnej analizy aktualnych tendencji płacowych na rynku. Mamy nadzieję, że informacje, które zawiera, pomogą Państwu w podejmowaniu strategicznych decyzji kadrowych oraz ustalaniu konkurencyjnych stawek wynagrodzeń.

Serdecznie zapraszamy do lektury,

Artur Skiba
PREZES ANTAL



CZĘŚĆ 1

Trendy w wynagradzaniu

TENDENCJE RYNKOWE

Rozwój branży farmaceutycznej i konkurencja o wykwalifikowanych specjalistów

Marta Lebuda

SECTOR MANAGER, ANTAL SALES & MARKETING, ANTAL PHARMA & MEDICAL DEVICES

Branża farmaceutyczna i sprzętu medycznego w Polsce przeżywa dynamiczny wzrost wynagrodzeń. Rozwój rynku, rosnące portfolio, popyt wśród konsumentów oraz intensywna konkurencja napędzają sektor, co przekłada się na podwyżki dla pracowników.

Wynagrodzenia w tej branży wzrosły o 5-7% w ciągu ostatniego roku, na co wpływ miało również podniesienie płacy minimalnej. Polska jest liderem w rynku suplementów diety i leków OTC, co odzwierciedla rosnącą dbałość o zdrowie oraz świadomość profilaktyki i badań. Rosnące zainteresowanie zdrowym trybem życia przekłada się na wyższą sprzedaż i wyższe płace w tej branży.

Firmy farmaceutyczne intensywnie poszukują ekspertów i specjalistów z doświadczeniem w zarządzaniu produktami i głęboką znajomością rynku.

Szczególnie pożądana są kandydaci pasywni, którzy będąc po ostatnich podwyżkach w dotychczasowych firmach, są w stanie wynegocjować jeszcze lepsze warunki u nowego pracodawcy.

Na przykład wynagrodzenia osób z działu marketingu będących na pozycji product/brand managera skoczyły z 16-18 tys. do 22-25 tys. złotych miesięcznie brutto. Największe podwyżki notowane są w działach badań i rozwoju, sprzedaży oraz marketingu, gdzie liczą się nie tylko umiejętności, ale i sieć kontaktów w branży i znajomość danego obszaru terapeutycznego.

Rozwój rynku generycznego wprowadza wiele zmian. Innowacyjne firmy farmaceutyczne tracą patenty na swoje preparaty, co prowadzi do pojawiania się nowych leków będących odpowiednikami oryginałów. W odpowiedzi na te wyzwania niektóre organizacje przeprowadzają restrukturyzacje. Producentom generycznym rośnie portfolio, co zwiększa liczbę aktywnie promowanych produktów. Przedsiębiorstwa starają się zatrzymać najlepszych pracowników, unikając ich rotacji do konkurencyjnych firm, co powoduje podniesienie wynagrodzeń. Eksperci znający rynek i lekarzy, będący pasywnymi na rynku pracy, dodają sobie rekompensatę związaną z przejściem, co także przyczynia się do tego zjawiska. Prawdopodobnie po tych podwyżkach kolejny rok będzie dążył do stabilizacji wynagrodzeń.

“
Przedsiębiorstwa starają się zatrzymać najlepszych pracowników, unikając ich rotacji do konkurencyjnych firm, co powoduje podniesienie wynagrodzeń.”

MARTA LEBUDA

“

Dostępnych kandydatów jest niewielu, a ci, którzy są dostępni, często pozostają pasywni i mniej skłonni do zmiany pracy.

SANDRA MOCZARSKA

TENDENCJE RYNKOWE

Rosnące płace w bankowości: nowe szanse dla specjalistów back office

Sandra Moczarska

TEAM MANAGER, ANTAL BANKING & INSURANCE

W ostatnich latach obserwujemy umiarkowane, ale zauważalne wzrosty wynagrodzeń w branży bankowości i ubezpieczeń.

Chociaż wzrosty te nie są dynamiczne, zmieniająca się struktura rynku pracy wskazuje na rosnącą popularność specjalistycznych stanowisk back office, takich jak aktuariat, ryzyko i walidacja modeli.

Te specjalistyczne role wymagają zaawansowanych kompetencji i są coraz bardziej poszukiwane.

Dostępnych kandydatów jest niewielu, a ci, którzy są dostępni, często pozostają pasywni i mniej skłonni do zmiany pracy. W rezultacie pracodawcy muszą oferować wyższe wynagrodzenia, aby przyciągnąć i zatrzymać odpowiednich specjalistów.

Jednocześnie role front office są nadal istotne, jednak znacznie łatwiej jest znaleźć na nie odpowiednich kandydatów. Specjaliści w tym obszarze są bardziej otwarci na zmiany i cechują się większą responsywnością, co sprawia, że rekrutacja na te stanowiska jest prostsza.

Proces tworzenia wstępnej listy kandydatów jest znacznie łatwiejszy, co dodatkowo przyspiesza proces rekrutacyjny.

W ramach optymalizacji kosztów firmy coraz częściej rozważają outsourcing.

Widząc, że mogą samodzielnie przeprowadzić rekrutację na stanowiska front office, decydują się na realizację wewnętrznych procesów, pozostawiając firmom doradczym trudniejsze i bardziej specjalistyczne rekrutacje na stanowiska back office.

Te zmiany na rynku pracy w branży bankowości i ubezpieczeń wymagają od pracodawców elastyczności i gotowości do inwestowania.

TENDENCJE RYNKOWE

Stabilizacja po spowolnieniu w 2023 roku w branży HR

Joanna Cieślik

TEAM LEADER, ANTAL FINANCE & HR

W 2023 roku branża HR odnotowała znaczący spadek liczby rekrutacji, który na przełomie 2023 i 2024 zaczął się stabilizować.

HR jest obecny w każdym sektorze, co sprawia, że tempo wzrostu i wysokość wynagrodzeń są zróżnicowane w zależności od specyfiki i poziomu stanowiska.

Osoby zatrudnione w szybko rozwijających się branżach, takich jak finanse, nowoczesne technologie i energetyka, mogą liczyć na najwyższe zarobki.

Wynagrodzenia pozostają na poziomie z ostatniego roku, zwłaszcza w przypadku starszych specjalistów i wyższych stanowisk, ponieważ wzrost stawki minimalnej ich nie dotyczy.

Znajomość języków obcych nadal jest wysoko ceniona w branży – biegłe opanowanie angielskiego zapewnia wyższe płace, a dodatkowego języka obcego jeszcze bardziej je podnosi.

W ciągu ostatniego roku wzrosło zapotrzebowanie na stanowiska, takie jak HR managerowie oraz specjaliści ds. kadr i płac.

Obserwuje się także rosnące zainteresowanie rolami analitycznymi, które wspierają efektywność działania firm.

Tymczasem boom na rekruterów i HR business partnerów minął i obecnie obserwujemy stabilizację w tych obszarach. Firmy posiadają już dobrze funkcjonujące zespoły rekrutacyjne, co zmniejsza potrzebę dalszego zatrudniania w tych rolach.

“
Boom na rekruterów i HR business partnerów minął i obecnie obserwujemy stabilizację w tych obszarach.

JOANNA CIEŚLIK

“

Pracodawcy poszukują pracowników, którzy potrafią skutecznie współpracować w zespole i adaptować się do zmieniających się warunków pracy.

JOANNA CIEŚLIK

TENDENCJE RYNKOWE

Dynamiczne zmiany w wynagrodzeniach administracyjnych

Joanna Cieślik

TEAM LEADER, ANTAL FINANCE & HR

W 2024 roku w obszarze administracji zauważalny jest wzrost płac na poziomie 9%. Zwiększenie wynagrodzeń jest szczególnie widoczne na niższych stanowiskach. Kluczowym czynnikiem, który znacząco wpłynął na tę tendencję, było to, że pracodawcy zdecydowali się podnieść stawki już przed drugą, planowaną w lipcu, podwyżką płacy minimalnej.

Wzrost wynagrodzeń odczuwają przede wszystkim stanowiska recepcyjne oraz związane z obsługą biura, takie jak: asystent biura i koordynator biura.

Utrzymuje się wysokie zapotrzebowanie na pracowników stacjonarnych. Firmy starają się zachęcać takie osoby, oferując im m.in. szkolenia językowe, większą decyzyjność oraz nowoczesne i komfortowe przestrzenie biurowe.

Na wyższe stawki mogą liczyć zwłaszcza kandydaci posiadający umiejętności językowe, w tym swobodny angielski.

Oczywiście widoczne są różnice w zarobkach w zależności od lokalizacji. Na najwyższe stawki liczyć mogą kandydaci w woj. mazowieckim, natomiast jedne z najniższych spotykamy np. w woj. lubelskim, podkarpackim oraz świętokrzyskim.

W większych miastach i regionach o wyższym koszcie życia płace są wyższe niż w mniejszych miejscowościach.

Oprócz tradycyjnych umiejętności administracyjnych rośnie znaczenie kompetencji miękkich, takich jak komunikacja, umiejętność rozwiązywania problemów, adaptacyjność i zdolności interpersonalne.

Pracodawcy poszukują pracowników, którzy potrafią skutecznie współpracować w zespole i adaptować się do zmieniających się warunków pracy.

TENDENCJE RYNKOWE

Inwestycje w inżynierów: wysokie stawki za wysokie kompetencje

Roman Zabłocki

BUSINESS UNIT DIRECTOR, ANTAL ENGINEERING & OPERATIONS

W ostatnich latach w branży inżynierii obserwujemy wyraźny trend wzrostu wynagrodzeń, napędzany rosnącym zapotrzebowaniem na wysoko wykwalifikowanych specjalistów.

Trend ten, rozpoczęty w zeszłym roku, jest szczególnie widoczny w obszarze badań i rozwoju (R&D), gdzie eksperci są mocno poszukiwani, a ich kompetencje wyceniane są bardzo wysoko. Wzrasta znaczenie tworzenia nowych produktów i eksplorowania nowych rynków, co napędza popyt na specjalistów w tej dziedzinie.

W latach 2020–2021 menedżer średniego szczebla zarządzający zespołem otrzymywał wynagrodzenie rzędu 15–20 tys. złotych brutto miesięcznie, obecnie jest to nawet 20–25 tys. złotych. Kierownicy BHP, którzy zarabiali 17–18 tys. złotych brutto miesięcznie, teraz mogą liczyć na wynagrodzenia sięgające nawet 20 tys. złotych. Średnie wynagrodzenia inżynierów z kilkuletnim doświadczeniem także wzrosły – z wcześniejszych 8–9 tys. złotych stawki wzrosły do poziomu 12–13 tys.

W okresie pandemii osoby związane z BHP i H&S (health and safety) zredefiniowały swoją wiedzę i umiejętności, a organizacje zrozumiały, jak wieloma aspektami te działy się zajmują. Przez większość czasu zarówno kandydaci, jak i firmy nie myślały o zmianach, więc do tej pory ich wynagrodzenia nie rosły szybciej niż inflacja, podczas gdy ich kompetencje i umiejętności znacząco się rozwijały.

Na niższych stanowiskach korekty wynagrodzenia minimalnego dyktują nowy poziom referencyjny, od którego zaczynają się zarobki. Ze względu na ustawową podwyżkę płacy minimalnej dwa razy w roku 2024 firmy dużo wcześniej zaczęły przygotowywać się na kolejne zmiany następujące w lipcu.

Eksperti, których poszukują firmy, są zazwyczaj pasywni na rynku pracy. Oznacza to, że nie szukają aktywnie zmian, ponieważ mają stabilne zatrudnienie. W związku z tym aby przyciągnąć takiego kandydata, firmy muszą oferować coraz wyższe wynagrodzenia i konkurencyjne warunki pracy. To dodatkowo podnosi poziom płac w branży i wymaga od firm bardziej strategicznego podejścia do rekrutacji, a jednocześnie zadbania o najlepsze talenty.

Organizacje aktywnie reagują na zmieniający się rynek, dostosowując płace do rosnących oczekiwań kandydatów. Firmy poszukują specjalistów nie tylko z twardymi kompetencjami technicznymi, ale również z umiejętnościami miękkimi, inwestując w kadrę ekspercką, która będzie rozwijać się w firmie.

Choć wolumen zatrudnień jest mniejszy, wymagania dotyczące kwalifikacji są wyższe. Branża inżynierii staje się bardziej konkurencyjna, a atrakcyjne wynagrodzenia są jednym z kluczowych elementów przyciągających najlepszych specjalistów i menedżerów na rynku.

“
Branża inżynierii staje się bardziej konkurencyjna, a atrakcyjne wynagrodzenia są jednym z kluczowych elementów przyciągających najlepszych specjalistów i menedżerów na rynku.

ROMAN ZABŁOCKI

“

Chociaż ogólne tendencje wzrostu wynagrodzeń w logistyce są umiarkowane, to jednak na kluczowych stanowiskach widoczny jest rosnący trend.

AGNIESZKA GRZEGORCZYK

TENDENCJE RYNKOWE

Balans między optymalizacją kosztów a wzrostem wynagrodzeń w logistyce

Agnieszka Grzegorzyc

TEAM MANAGER, ANTAL ENGINEERING & OPERATIONS

W ciągu ostatniego roku w sektorze logistyki nie odnotowano znaczących podwyżek płac, głównie ze względu na koncentrację firm na optymalizacji kosztów. Niemniej jednak wyższe wynagrodzenia są zauważalne na stanowiskach kierowniczych, m.in. wśród kierowników ds. logistyki oraz supply chain managerów.

Płace w logistyce są kształtowane przez wiele czynników, w tym globalne napięcia geopolityczne, rozwój technologii oraz zmieniające się potrzeby konsumentów.

Firmy muszą elastycznie reagować na te wyzwania, aby utrzymać konkurencyjność i zapewnić stabilność operacyjną.

Nowe centra logistyczne i dystrybucyjne, zwłaszcza w województwie lubuskim, wpłynęły na zwiększone zapotrzebowanie na pracowników posiadających doświadczenie w otwieraniu i zarządzaniu takimi obiektami.

Od pandemii, gdy produkcja była ograniczona, cały czas trwa trend zwiększania zapasów magazynowych przez firmy, co również generuje potrzebę zatrudnienia wykwalifikowanych logistyków.

W zachodnim regionie Polski pojawiło się kilka nowych inwestycji w sektorze automotive oraz e-commerce, co mimo spadku sprzedaży stymuluje rozwój logistyczny.

E-commerce, który wcześniej oferował niższe wynagrodzenia, teraz zwiększa stawki w odpowiedzi na rosnącą konkurencję i zapotrzebowanie na wykwalifikowaną kadrę.

Niższe stanowiska wciąż są wynagradzane blisko minimalnej krajowej, a duża liczba pracowników z zagranicy wpływa na ogólny poziom płac w tym segmencie.

Chociaż ogólne tendencje wzrostu wynagrodzeń w logistyce są umiarkowane, to jednak na kluczowych stanowiskach, wśród osób z dużym doświadczeniem i odpowiednimi kompetencjami, widoczny jest rosnący trend.

TENDENCJE RYNKOWE

Ewolucja ról digitalowych i wpływ na wynagrodzenia w marketingu

Maryla Aftanasiuk-Lisiecka

BUSINESS UNIT DIRECTOR, ANTAL SALES & MARKETING

Mimo spowolnienia rynkowego obszar sprzedaży i marketingu pozostaje kluczowym polem inwestycji dla firm, co bezpośrednio przekłada się na wynagrodzenia. Sprzedaż jest fundamentem każdego biznesu, a oszczędności w jej strukturach są poszukiwane na końcu.

Zainteresowanie polskich przedsiębiorców rynkami zagranicznymi sprawia, że rosną stawki dla specjalistów działających na tych rynkach. Kandydaci pracujący za granicą często podają lokalne stawki w obcej walucie jako punkt odniesienia, co nadal robi różnicę w porównaniu z wynagrodzeniami w złotych.

Coraz większą rolę odgrywa system bonusowy, zwłaszcza w obliczu zmian jego struktury z bazującej na obrotach na opartą na marżowości.

Kluczowe stanowiska w sprzedaży stają się bardziej atrakcyjne dla pasywnych kandydatów z innych firm, którzy potrafią negocjować lepsze warunki zatrudnienia. Firmy nie oszczędzają środków na takich pracownikach, szczególnie gdy mają oni doświadczenie w sprzedaży podobnych usług czy produktów bądź mają pożądaną portfel kontaktów biznesowych, zarówno w Polsce, jak i za granicą.

Równocześnie marketing dynamicznie ewoluuje, zwłaszcza w obszarze ról digitalowych, które stają się coraz bardziej wyspecjalizowane i skomplikowane. To prowadzi do wzrostu wynagrodzeń w tych segmentach. Optymalizacja narzędzi marketingowych i budżetów bezpośrednio wpływa na systemy bonusowe i premialne, zmuszając pracodawców do ciągłej ich rewizji, aby utrzymać konkurencyjność na rynku.

Warto również zauważyć różnice geograficzne w podejściu do wynagrodzeń. W Europie Zachodniej pracownicy często otrzymują wynagrodzenia głównie w formie podstawowej pensji, podczas gdy w Polsce system bonusowy i prowizyjny jest bardziej powszechny. Pracodawcy w Polsce intensywnie pracują nad optymalizacją narzędzi i kanałów pozyskiwania leadów biznesowych, co ma wpływ na bonusy i premie, stymulując osiągnięcie wyższych wyników finansowych.

Zauważalna jest zmiana podejścia do modelu współpracy. Umowa B2B w ramach ról sprzedażowych i marketingowych stała się bardzo popularna. Coraz bardziej powszechny staje się również model outsourcingu. Firmy skupiają się na swojej głównej działalności, a w pozostałych dziedzinach szukają rozwiązań na zewnątrz. Długofalowo takie rozwiązanie przynosi wiele korzyści, m.in. duże oszczędności finansowe.

“**Marketing dynamicznie ewoluuje, zwłaszcza w obszarze ról digitalowych, które stają się coraz bardziej wyspecjalizowane i skomplikowane. To prowadzi do wzrostu wynagrodzeń w tych segmentach.**”

MARYLA AFTANASIUK-LISIECKA

“

W ostatnich latach obserwujemy wyraźny spadek projektów wolumenowych – dużych, powtarzalnych procesów rekrutacyjnych, które kiedyś były siłą napędową polskiego rynku SSC/BPO.

ANETA JARZĘBSKA

TENDENCJE RYNKOWE

Transformacja rynku SSC/BPO w Polsce: od masowych rekrutacji do specjalistycznych ról

Aneta Jarzębska

REGIONAL MANAGER, ANTAL SSC/BPO

W ostatnim czasie rynek SSC/BPO w Polsce uległ znaczącym przemianom. W przeszłości Polska była jednym z głównych beneficjentów optymalizacji kosztów, przyciągając liczne procesy biznesowe dzięki korzystnym warunkom finansowym.

Obecnie straciła na konkurencyjności kosztowej, stając się relatywnie drogim miejscem do realizacji usług dla biznesu. W efekcie firmy coraz częściej decydują się na przeniesienie swoich operacji do tańszych lokalizacji, takich jak Azja czy Afryka.

W ostatnich latach obserwujemy wyraźny spadek projektów wolumenowych – dużych, powtarzalnych procesów rekrutacyjnych, które kiedyś były siłą napędową polskiego rynku SSC/BPO.

Wzrosło natomiast zapotrzebowanie na role specjalistyczne w obszarach finansów i płac, a także wyższe role zarządcze, co świadczy o naturalnej rotacji kluczowych ról w miarę rozwoju branży.

Pełne wysycenie rynku powoduje, że firmy nie mają już potrzeby intensywnego rekrutowania, co może prowadzić do rezygnacji z wewnętrznych zespołów talent acquisition, które wcześniej były budowane w ramach dynamicznego rozwoju SSC/BPO.

Koszty utrzymania tych zespołów oraz ich efektywność przestają być uzasadnione ekonomicznie, dlatego rośnie rola agencji rekrutacyjnych oraz doradztwa HR.

Firmy poszukują teraz bardziej optymalnych kosztowo i bardziej efektywnych rozwiązań, delegując odpowiedzialność za rekrutacje zewnętrznym partnerom.

TENDENCJE RYNKOWE

Zwolnienia grupowe w IT: stabilizacja czy stagnacja?

Fabian Pietras

BUSINESS UNIT DIRECTOR, ANTAL IT SERVICES

Początek roku przyniósł niepokojące informacje o zwolnieniach grupowych w dużych międzynarodowych korporacjach IT. Jednocześnie organizacje kontynuują prace nad rozwiązaniami AI i plany budowy centrów kompetencyjnych w tym obszarze nabierają tempa, co może przynieść dalsze zmiany na rynku.

Po okresie dynamicznej digitalizacji firmy koncentrują się na optymalizacji zasobów i implementacji nowych technologii.

Rynek doświadcza boomu na sztuczną inteligencję oraz wzrostu liczby ofert pracy w cyberbezpieczeństwie, Big Data i Cloud Computing. Zwiększa się też zainteresowanie specjalistami, takimi jak full stack developerzy. Te obszary dominują, podczas gdy zapotrzebowanie na testerów i programistów najbardziej popularnych technologii spada.

Rynek IT wciąż nie jest w pełni stabilny. Część organizacji wstrzymuje rekrutację do czasu uzyskania jasnych tendencji rynkowych.

Obserwujemy zmniejszoną liczbę projektów rekrutacyjnych oraz ofert pracy, a rotacja pracowników jest wysoka, co przekłada się na większą otwartość kandydatów na negocjacje finansowe.

Firmy uprzednio borykające się z wyzwaniami rekrutacyjnymi, szczególnie w aspekcie zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę, obecnie z większą łatwością zamykają projekty z sukcesem.

Organizacje, które wymagają dużej elastyczności i potrzebują zrealizować swoje strategiczne plany, pomimo rekrutacyjnego wstrzymania korzystają częściej z outsourcingu bądź rozwiązań typu managed service.

Jednocześnie średni czas szukania pracy przez kandydatów znacznie się wydłużył i znalezienie odpowiedniej oferty trwa obecnie 3-6 tygodni w przypadku stanowisk specjalistycznych i do 9 tygodni w przypadku stanowisk menedżerskich.

W aspekcie wynagradzania można zaobserwować stabilizację wynagrodzeń wśród specjalistów IT.

“
Organizacje, które wymagają dużej elastyczności i potrzebują zrealizować swoje strategiczne plany, korzystają częściej z outsourcingu bądź rozwiązań typu managed service.

FABIAN PIETRAS

“

Kompetencje analityczne oraz zdolność do strategicznego myślenia w kontekście biznesowym stają się kluczowe dla rozwoju kariery w finansach i księgowości.

MICHAŁ BORKOWSKI

TENDENCJE RYNKOWE

W finansach AI napędza wzrost płac ekspertów, podczas gdy pensje juniorów stoją w miejscu

Michał Borkowski

SECTOR MANAGER, ANTAL FINANCE & HR

W obszarze finansów i księgowości zauważalne są interesujące zmiany w wynagrodzeniach. Pomimo ogólnego wzrostu wynagrodzeń o 6% pensje na stanowiskach entry-level oraz młodszych specjalistów przestały rosnać w tempie, jakie obserwowaliśmy w ciągu ostatnich trzech lat.

Wcześniejsza presja na wzrost wynagrodzeń była spowodowana głównie wysoką inflacją, która prowadziła do znacznego wzrostu cen.

Czynnikiem hamującym wzrost płac na tym poziomie doświadczeń zawodowych jest sztuczna inteligencja, która coraz częściej przejmuje proste analizy i zadania.

Wzrost wynagrodzeń dotyczy natomiast specjalistów i ekspertów mających wpływ na procesy decyzyjne. Podobny trend obserwuje się na wyższych stanowiskach menedżerskich, takich jak dyrektor finansowy czy główny księgowy. Na tym poziomie zmienia się nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale także podejście do premii – wynagrodzenie zmienne stanowi coraz większą część całkowitego wynagrodzenia, zwłaszcza w ciągu ostatnich dwóch lat. Na wzrost stawek przekłada się również zwiększenie zakresu odpowiedzialności oraz decyzyjności menedżerów. Ma to związek z decentralizacją wielu procesów, a także z dynamicznie zmieniającym się rynkiem.

Istotne podwyżki występują także w księgowości na stanowiskach merytorycznych – tam, gdzie jest kontakt z podatkami i sprawozdawczością, szczególnie skonsolidowaną. Ceniona jest też praktyczna wiedza związana z wdrożeniami systemów klasy ERP.

Tendencje te pokazują, że kompetencje analityczne oraz zdolność do strategicznego myślenia w kontekście biznesowym stają się kluczowe dla rozwoju kariery w finansach i księgowości.

TENDENCJE RYNKOWE

Dynamiczny wzrost wynagrodzeń w branży prawniczej i rosnący popyt na usługi prawne

Michał Borkowski

SECTOR MANAGER, ANTAL FINANCE & HR

Ostatni rok odzwierciedla trendy w zmianach wynagrodzeń w branży prawniczej z poprzednich lat. Dynamiczna sytuacja makroekonomiczna, zmienność przepisów i niepewność rynkowa sprzyjają prawnikom specjalizującym się w sporach, prawie pracy oraz fuzjach i przejęciach. Niezmiennie popularny pozostaje także obszar podatkowy.

Najbardziej zauważalny jest wzrost w dziedzinie prawa pracy, gdzie płace rosną najszybciej. Warto zaznaczyć, że w poprzednich latach wzrosty w tej dziedzinie nie były aż tak dynamiczne.

Firmy w obecnych warunkach gospodarczych wymagają coraz więcej konsultacji, zarówno prawnych, jak i podatkowych. W odpowiedzi na rosnące potrzeby klientów zwiększa się zapotrzebowanie na wykwalifikowanych specjalistów, co powoduje większą rywalizację na rynku pracy i wyższe, bardziej konkurencyjne wynagrodzenia.

Trend ten świadczy o rosnącej roli prawników w dynamicznie zmieniającym się środowisku biznesowym.

Znaczne wzrosty płac notują aplikanci i prawnicy będący na początku swojej kariery, zwłaszcza ci biegle posługujący się językiem angielskim. Choć nie są to tak duże wzrosty jak w poprzednich latach, trend ten wciąż się utrzymuje.

Branżowo prym wiedzie energetyka, gdzie zmiany są najbardziej widoczne.

Podobnie jak w latach ubiegłych, coraz więcej firm decyduje się na zatrudnianie prawników in-house. Ma to związek nie tylko z oszczędnościami związanymi z kosztami usług doradczych, ale także z zabezpieczeniem ryzyka, tworzeniem procedur i regulaminów wewnętrznych. Największe szanse w tym obszarze mają prawnicy o szerokim profilu specjalizacyjnym.

Firmy w ciągu ostatnich czterech lat doświadczyły wielu zwrotów na różnych płaszczyznach, co pokazało rosnące możliwości współpracy z działami prawnymi.



NASI SPECJALIŚCI,
TWÓJ SUKCES!

Poznaj Outsourcing w Antal

Outsourcing w Antal to ponad 500 kontraktorów w branżach IT, Sales & Marketing, HR, SSC/BPO oraz Engineering, Logistics & Operations.

Nasze wieloletnie doświadczenie we współpracy z firmami stanowiących przekrój wielu branż pokazuje, że sukces projektu to efekt współpracy ludzi z pasją wspieranych przez poukładane procesy, proste procedury i szczegółowe planowanie. Nasz dział Contractor Care tworzy indywidualnie dopasowane mieszanki złożone z tych składników dla każdego z naszych Klientów.

www.antal.pl/outsourcing

“

Pracodawca woli zatrudnić osobę, która zgodzi się na mniejsze wynagrodzenie zasadnicze na korzyść różnego rodzaju premii czy długoterminowych planów motywacyjnych.

ARTUR MIGOŃ

TENDENCJE RYNKOWE

Bonusy, pensje i fragmentaryczność: zróżnicowanie wynagrodzeń kadry zarządzającej w Polsce

Artur Migoń

VICE PRESIDENT OF THE BOARD, ANTAL

W ostatnim czasie obserwujemy znaczną rozpiętość wynagrodzeń kadry zarządzającej wyższego szczebla. Na przykład stawki dyrektorów w mniejszych firmach oraz spółkach zależnych często wynoszą około 25 tysięcy złotych brutto miesięcznie. Z drugiej strony w dużych korporacjach pensje mogą sięgać nawet 70-80 tysięcy złotych brutto miesięcznie.

Analiza płac kadry zarządzającej jest skomplikowana ze względu na dwa kluczowe czynniki. Po pierwsze, systemy bonusowe są niespójne, co znacząco wpływa na całkowity poziom wynagrodzeń. Standardowy bonus roczny w korporacjach wynosi zazwyczaj 20-30% rocznego wynagrodzenia, jednak w bieżącym roku obserwujemy wzrost do 50%. Po drugie, pensje podstawowe są często fragmentaryczne, co dodatkowo zaciemnia pełny obraz wynagrodzeń. Przykładowo CIO (Chief Information Officer) może otrzymywać 45 tysięcy złotych brutto miesięcznie jako szef IT, a dodatkowo 20 tysięcy złotych z tytułu pełnienia funkcji prezesa zarządu, z premią kwartalną sięgającą 100% wynagrodzenia.

Ostatnie półrocze przyniosło spadek popytu w wielu branżach i mocne pogorszenie wskaźnika Payment Morality Index. Oznacza to, że zaległości płatnicze rosną, sprzedaż nie przyrasta w zakładanych wolumenach, a zysk się kurczy, choć na rynku widać sygnały ożywienia.

Kiedy cykl koniunkturalny jest w fazie spadku, firmy sięgają po narzędzia rekrutacyjne, aby pozyskać kadrę menedżerską zaprawioną w restrukturyzacji kluczowych obszarów biznesowych, takich jak sprzedaż, zaopatrzenie oraz cyfrowa transformacja, co ma zwiększyć sprawność organizacji.

To wyjaśnia trend w opisanej strukturze płac: pracodawca woli zatrudnić osobę, która zgodzi się na mniejsze wynagrodzenie zasadnicze na korzyść różnego rodzaju premii czy długoterminowych planów motywacyjnych. Pracodawca chętnie podzieli się zyskiem i/lub procentem od uzyskanych oszczędności i preferuje zatrudnienie menedżera, który jest na tyle pewien swojego pomysłu na uzdrowienie firmy, że bez obaw przystaje na propozycję większego udziału premii w całkowitym wynagrodzeniu.

Porównując płace poszczególnych menedżerów, powinno się rozważać zarobki OTE (on target earnings) zamiast bazować jedynie na składnikach zasadniczych.

TENDENCJE RYNKOWE

Nadchodzące zmiany w wynagrodzeniach: dyrektywa UE a audyty płacowe

Karolina Korzeniewska

STRATEGIC CLIENT ADVISOR, ANTAL BUSINESS CONSULTING

Wkraczamy w nowy etap kształtowania polityki wynagrodzeń w firmach. Dyrektywa Unii Europejskiej o przejrzystości wynagrodzeń, która ma wejść w życie w najbliższych latach, wprowadza istotne zmiany, które wpłyną na funkcjonowanie niemal każdej organizacji w Polsce.

Celem dyrektywy jest przede wszystkim zwiększenie przejrzystości wynagrodzeń oraz przeciwdziałanie dyskryminacji płacowej ze względu na płeć. Wśród najważniejszych zmian, jakie wprowadza, warto wymienić:

- firmy zatrudniające powyżej określonej liczby pracowników będą zobowiązane do regularnego przeprowadzania audytów wynagrodzeń, które pozwolą na identyfikację ewentualnych nierówności płacowych,
- dyrektywa wprowadza wymóg większej transparentności w zakresie informacji o wynagrodzeniach, zarówno na etapie rekrutacji, jak i w trakcie zatrudnienia.
- pracownicy uzyskają prawo do informacji na temat średniego wynagrodzenia osób

wykonujących podobną pracę, co ułatwi im porównanie swoich zarobków oraz negocjacje płacowe.

Dyrektywa ta niewątpliwie przyczyni się do zwiększenia świadomości pracowników na temat swoich praw oraz wynagrodzeń. Może to prowadzić do większej presji na pracodawców w zakresie zapewnienia równości płacowej oraz transparentności w polityce wynagrodzeń. Firmy, które nie dostosują się do nowych przepisów, mogą spotkać się z negatywnymi konsekwencjami, takimi jak kary finansowe czy utrata reputacji.

W obliczu tych zmian firmy powinny przygotować się do wprowadzenia nowych praktyk w zakresie wynagrodzeń. Należy przeanalizować polityki płacowe pod kątem zgodności z dyrektywą i rozważyć audyty płacowe. Warto zweryfikować dane płacowe, opisy stanowisk pracy, politykę wynagrodzeń oraz inne dokumenty kadrowe.

Informowanie pracowników o zmianach i ich znaczeniu dla organizacji jest kluczowe. Dyrektywa UE to ważny krok w kierunku równości płacowej i transparentności wynagrodzeń, przynoszący korzyści zarówno pracownikom, jak i firmom.



“
Dyrektywa UE niewątpliwie przyczyni się do zwiększenia świadomości pracowników na temat swoich praw oraz wynagrodzeń.

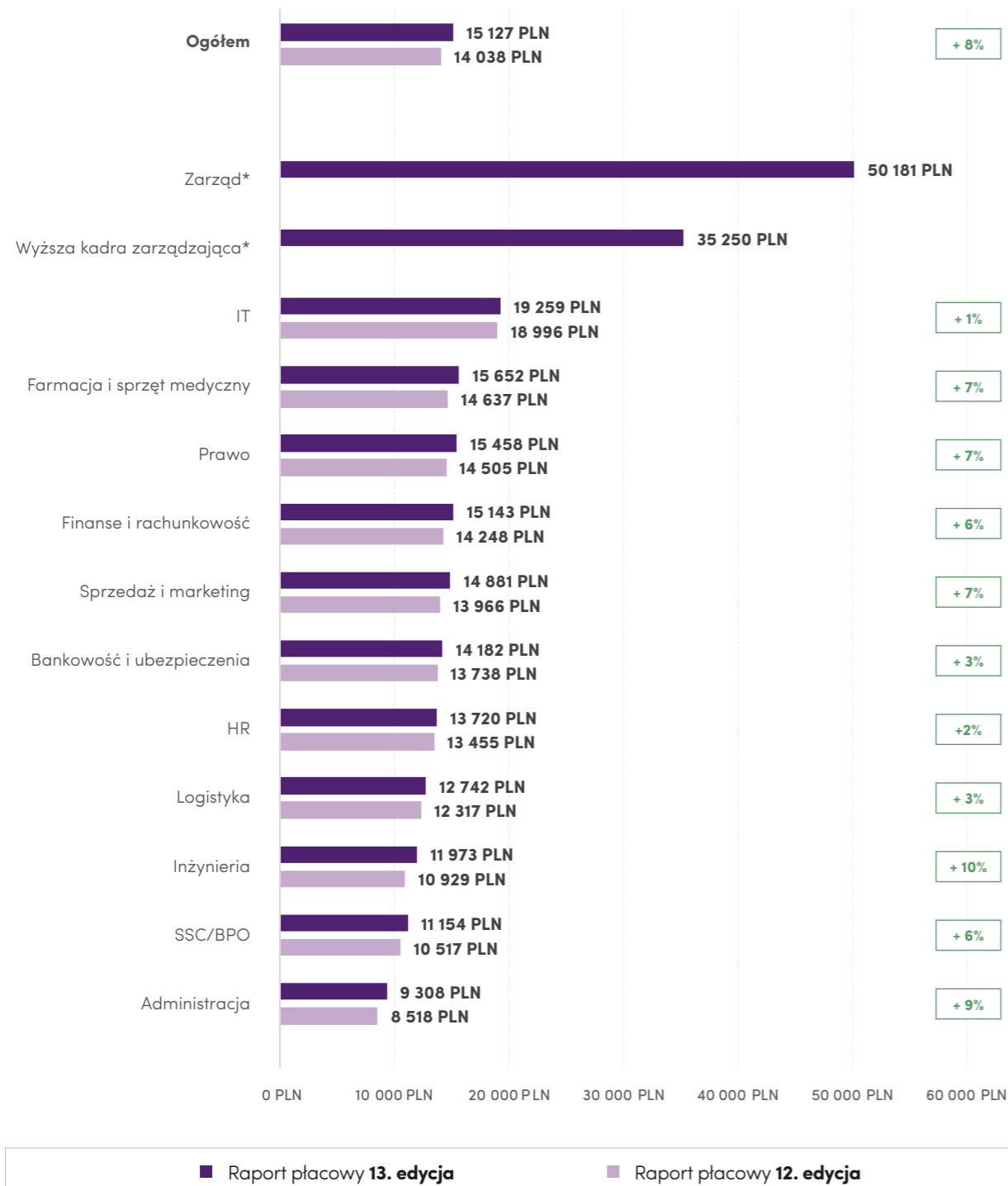
KAROLINA KORZENIEWSKA

1.02.

Przegląd średnich płac w poszczególnych branżach

WYKRES 1.1.

Przegląd średnich płac w poszczególnych branżach – porównanie



*W 13. edycji raportu kategoria wyższej kadry zarządzającej została podzielona, tworząc osobne sekcje dla zarządu oraz wyższej kadry zarządzającej. Ze względu na zmienioną metodologię, wyniki nie były porównywane ze średnią z 2023 roku.

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 rozwin 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.**

CZĘŚĆ 2

Oferowane benefity

2.01.

Oferta benefitów pozapłacowych

W ciągu ostatniego roku pracodawcy nieznacznie zwiększyli wynagrodzenia swoich pracowników, jednocześnie zmniejszając ofertę benefitów.

Obecnie jeszcze więcej firm niż w zeszłym roku oczekuje powrotu do tradycyjnych biur. Możliwością pracy zdalnej dysponuje o 23 p.p. mniej specjalistów i menedżerów.

Optymalizując koszty, firmy decydują się na rezygnację z prywatnej opieki medycznej dla pracowników (-20 p.p.), kart fitness (-15 p.p.) oraz samochodów służbowych (-15 p.p.).

Natomiast więcej badanych ma możliwość wzięcia pożyczki od pracodawcy na preferencyjnych warunkach (+6 p.p.) oraz uzyskania dofinansowania wakacji (+2 p.p.).

Warto zwrócić uwagę na benefity oferowane przez pracodawców, analizując ich atrakcyjność z perspektywy pracowników.

Największe rozbieżności między ofertą pracodawców a oczekiwaniami rynku wciąż dotyczą **dodatkowych dni urlopu**. Aż 30% respondentów chciałoby otrzymać taki benefit, ale nie jest on dostępny w ofercie obecnego pracodawcy.

Również w zakresie **dodatkowych premii i bonusów** (24%) oraz **dofinansowania dojazdów do pracy** (22%) oferta pracodawców nie spełnia oczekiwań pracowników.

Z drugiej strony większość pracodawców trafnie odpowiada na potrzeby swoich pracowników w obszarach, takich jak karty fitness, dofinansowanie ubezpieczenia na życie oraz pokoje relaksu i odpoczynku w miejscu pracy.

2022 vs 2023

23 p.p. ↓

Możliwością pracy zdalnej dysponuje o 23 p.p. mniej specjalistów i menedżerów.

20 p.p. ↓

Optymalizując koszty, firmy decydują się na rezygnację z prywatnej opieki medycznej dla pracowników (-20 p.p.).

15 p.p. ↓

Optymalizując koszty, firmy decydują się na rezygnację z kart fitness oraz samochodów służbowych (-15 p.p.).

30%

Aż 30% respondentów chciałoby otrzymać dodatkowe dni urlopu, ale taki benefit nie jest dostępny w ofercie obecnego pracodawcy.

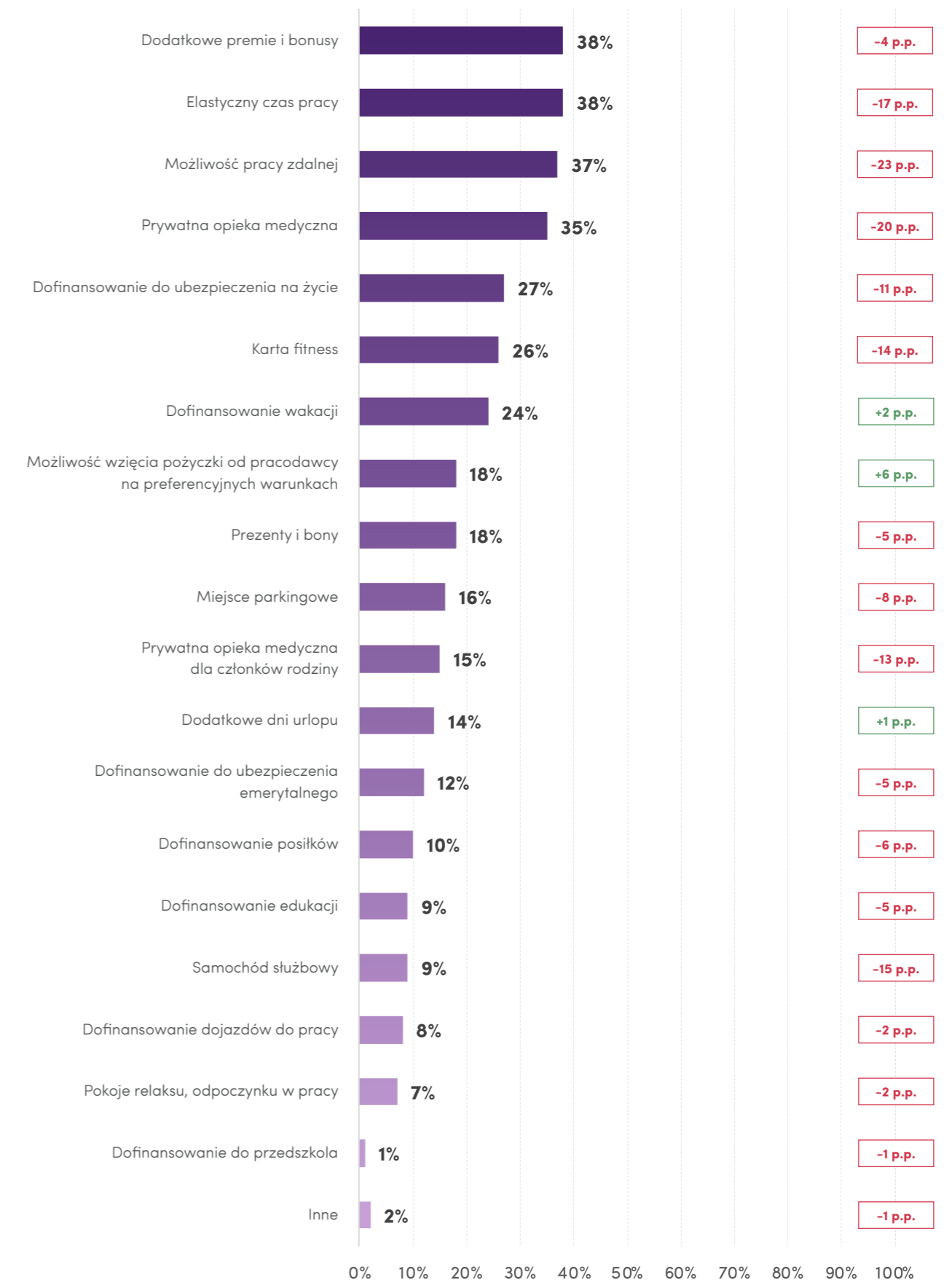
24%

Tylko respondentów chciałoby otrzymać dodatkowe premie i bonusy, ale oferta pracodawców nie obejmuje tego benefitu.

WYKRES 2.1.

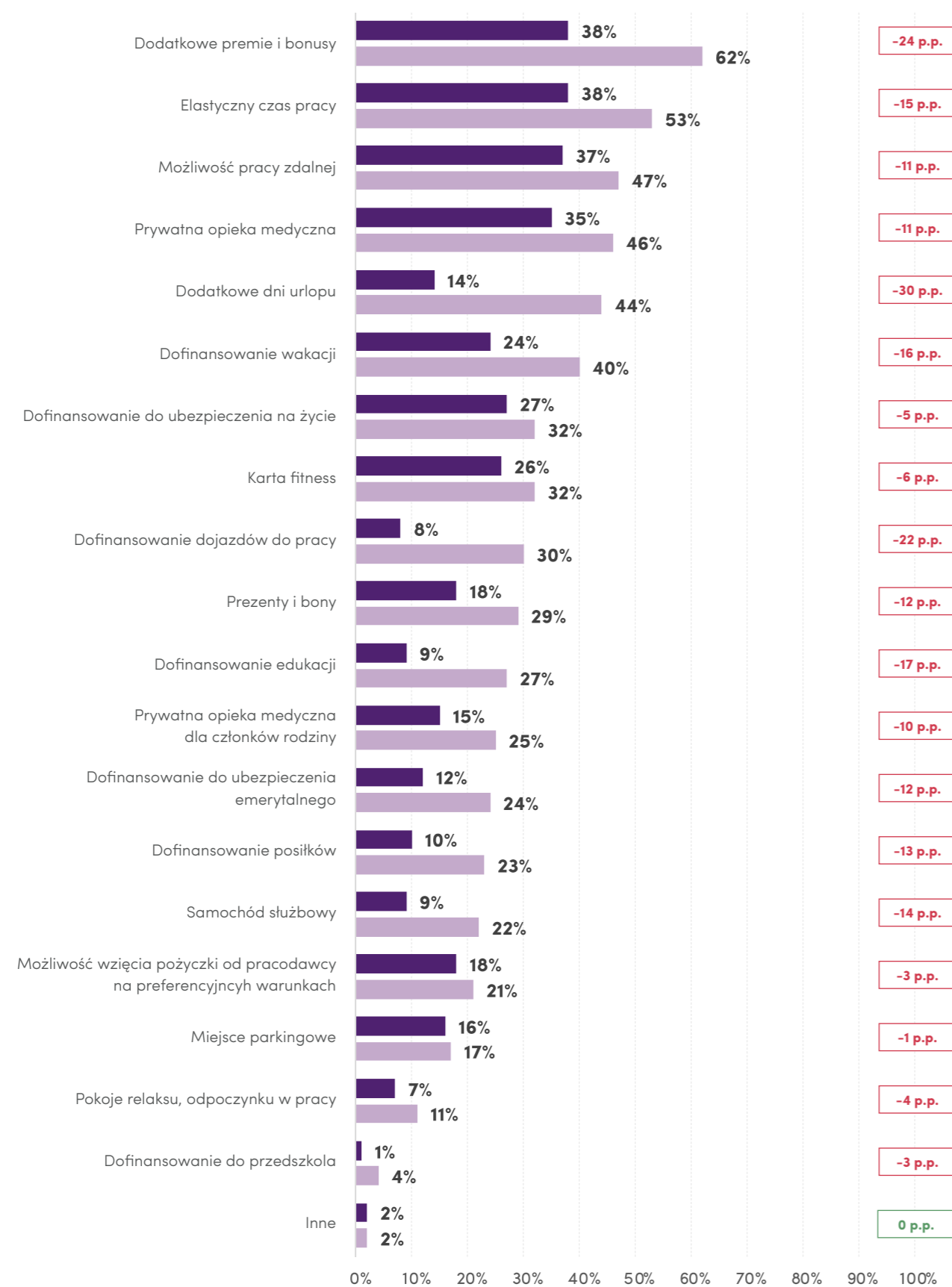
Oferowane benefity pozapłacowe

2022 vs 2023



WYKRES 2.2.

Otrzymane vs. pożądane benefity pozapłatcowe



■ Jakie benefity obecnie otrzymujesz? ■ Jakie benefity chciałbyś/atabyś otrzymywać?



**Sustain
Tomorrow
Conference**
Powered by Wprost

ORGANIZATOR

PARTNER MERYTORYCZNY

Dołącz do uczestników 3 edycji Sustain Tomorrow Conference
– najbardziej oczekiwanego wydarzenia roku w dziedzinie
zrównoważonego rozwoju!

W PROGRAMIE KONFERENCJI:

Zielone inwestowanie – spojrzenie funduszy i innych podmiotów rynku kapitałowego na przedsiębiorstwa wdrażające ESG

Rola giełdy, państwa, sektora bankowego i ubezpieczeniowego w zielonej zmianie

Gospodarka cyrkularna – wyzwania i dobre praktyki

Zielona transformacja w rolnictwie

Wodór – czy ma szansę stać się realną alternatywą dla gazu w energetyce i przemyśle?

Oblicza nowej energetyki – offshore, magazyny energii oraz zielone ciepło

Branże wysokoemisyjne pod presją zielonej zmiany

Revolucja ESG w branży fashion

Łańcuch dostaw w budownictwie

Zrównoważone łańcuchy dostaw w sektorze motoryzacji

Zrównoważony łańcuch dostaw z perspektywy sieci handlowych

Liczmy ślad węglowy w zakresie 3 – krok po kroku

Relacje w łańcuchu wartości – jak rozmawiać z dostawcami

Pozyskiwanie zielonego finansowania

**NIE PRZEGAP
TEJ WYJĄTKOWEJ
OKAZJI!**

DLACZEGO WARTO BYĆ Z NAMI?

INSPIRUJĄCE PRELEKCJE:

usłysz bezpośrednio od liderów branży, jak wdrażają i realizują skuteczne strategie zrównoważonego rozwoju

GORĄCE DYSKUSJE:

zaangażuj się w merytoryczne debaty na temat aktualnych wyzwań i możliwości w obszarze raportowania ESG

EKSPERCI NA WYCIĄgniĘCIĘ RĘKI:

spotkaj się z kluczowymi ekspertami, którzy codziennie doradzają, jak radzić sobie z regulacjami w zakresie ESG w firmach

17 2024 r.
WRZEŚNIA

COURTYARD BY MARRIOTT
WARSAW AIRPORT

SPRAWDŹ SZCZEGÓŁOWĄ AGENDĘ
I POZNAJ EKSPERTÓW NA STRONIE
ESG.WPROST.PL

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

COMMUNICATIONS & MARKET RESEARCH DIRECTOR, ANTAL

„Raport płacowy” firmy 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 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 poszczególnych województwach oferowane są różne wynagrodzenia.

Najczęściej najwyższe wynagrodzenia oferują pracodawcy z 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 są one wpisane w zasadę rozliczania comiesięcznego wynagrodzenia.

Administracja

9 308 PLN ↑

w stosunku do 8 518 PLN w 12. 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]

6 000 – 8 000

8 000 – 10 000

11 000 – 14 000

12 000 – 15 000

12 000 – 15 000

Human Resources

13 720

PLN 

w stosunku do 13 455 PLN w 12. edycji Raportu

3.02.

Human Resources

HUMAN RESOURCES

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 (= HR Manager)

Dyrektor personalny

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

6 000 – 9 000

9 000 – 11 000

10 000 – 12 000

9 000 – 12 000

9 000 – 12 000

9 000 – 12 000

12 000 – 15 000

15 000 – 18 000

14 000 – 18 000

15 000 – 20 000

20 000 – 30 000

30 000 – 40 000

Bankowość i ubezpieczenia

14 182 PLN ↑

w stosunku do **13 738** PLN w 12. edycji Raportu

3.03.

Bankowość i ubezpieczenia (I)

BANKOWOŚĆ (FRONT OFFICE)

Stanowisko

Doradca klienta detalicznego

Doradca ds. leasingu

Doradca ds. faktoringu

Doradca klienta zamożnego

Doradca bankowości prywatnej

Doradca klienta korporacyjnego

Doradca klienta MŚP

Regionalny dyrektor sprzedaży

Dyrektor departamentu sprzedaży

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

5 000 – 9 000

8 000 – 15 000

8 000 – 15 000

8 000 – 12 000

12 000 – 18 000

12 000 – 20 000

9 000 – 12 000

18 000 – 28 000

25 000 – 40 000

3.03.

Bankowość i ubezpieczenia (II)**BANKOWOŚĆ (BACK OFFICE)****Stanowisko**

Analityk kredytowy

Specjalista ds. modelowania ryzyka

Analityk inwestycyjny

Kierownik ds. ryzyka

Kierownik produktu

Dyrektor departamentu

**Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]**

12 000 – 18 000

12 000 – 20 000

10 000 – 15 000

20 000 – 32 000

15 000 – 25 000

25 000 – 35 000

UBEZPIECZENIA (FRONT OFFICE)**Stanowisko**

Menedżer sprzedaży

Broker ubezpieczeniowy

Dyrektor oddziału

Regionalny dyrektor sprzedaży

Dyrektor departamentu sprzedaży

**Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]**

10 000 – 18 000

8 000 – 15 000

12 000 – 17 000

20 000 – 26 000

25 000 – 35 000

3.03.

Bankowość i ubezpieczenia (III)**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]**

8 000 – 13 000

8 000 – 12 000

10 000 – 17 000

13 000 – 18 000

12 000 – 16 000

15 000 – 25 000

16 000 – 28 000

18 000 – 22 000

28 000 – 38 000

25 000 – 35 000

Farmacja i sprzęt medyczny

15 652 PLN ↑

w stosunku do **14 637** PLN w 12. edycji Raportu

3.04.

Farmacja i sprzęt medyczny (I)

SPRZEDAŻ

Stanowisko

Przedstawiciel medyczny/farmaceutyczny

Kierownik ds. kluczowych klientów (KAM Pharmacy OTC)

Kierownik ds. kluczowych klientów (KAM Hospital Market)

Specjalista ds. kluczowych klientów (KAS Pharmacy OTC)

Regionalny kierownik sprzedaży

Kierownik ds. dystrybucji

Field Force Manager

Business Unit Manager

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

8 000 – 12 000

16 000 – 18 000

15 000 – 19 000

12 000 – 15 000

18 000 – 24 000

25 000 – 28 000

28 000 – 32 000

30 000 – 45 000

MARKETING

Stanowisko

Junior Brand/Product Manager

Brand Manager/Product Manager

Senior Brand/Product Manager

Group Product/Brand Manager

Kierownik ds. marketingu handlowego
Trade Marketing Manager

Marketing Manager

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

12 000 – 15 000

18 000 – 23 000

23 000 – 27 000

24 000 – 28 000

20 000 – 24 000

28 000 – 32 000

3.04.

Farmacja i sprzęt medyczny (II)

DZIAŁ MEDYCZNY

Stanowisko

Medical Science Liaison

Medical Advisor

Medical Manager

Medical Director

Market Access Manager

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

16 000 – 20 000

20 000 – 28 000

25 000 – 32 000

28 000 – 38 000

20 000 – 28 000

DZIAŁ REGULATORY
& PHARMACOVIGILANCE

Stanowisko

Regulatory Affairs Specialist

Regulatory Affairs Manager

Pharmacovigilance Specialist

Pharmacovigilance Manager

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

12 000 – 17 000

15 000 – 18 000

12 000 – 15 000

15 000 – 19 000

BADANIA KLINICZNE

Stanowisko

Clinical Research Associate

Senior Clinical Research Associate

Clinical Research Manager

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

12 000 – 15 000

15 000 – 18 000

18 000 – 23 000

3.04.

Farmacja i sprzęt medyczny (III)

BRANŻA SPRZĘTU MEDYCZNEGO

Stanowisko

Medical Representative

Product Specialist

Field Sales Engineer

Service Engineer

Clinical Application Specialist

Key Account Manager

Product Manager

Sales Manager

Sales & Marketing Manager

Tender Specialist

Tender Manager

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

12 000 – 18 000

15 000 – 18 000

12 000 – 15 000

10 000 – 13 000

15 000 – 18 000

16 000 – 20 000

17 000 – 22 000

20 000 – 30 000

25 000 – 35 000

10 000 – 13 000

12 000 – 15 000

Finanse i księgowość

15 143 PLN ↑

w stosunku do **14 248** PLN w 12. 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]

8 000 – 11 000

12 000 – 15 000

10 000 – 15 000

14 000 – 18 000

13 000 – 20 000

16 000 – 25 000

20 000 – 25 000

18 000 – 25 000

22 000 – 28 000

30 000 – 40 000

35 000 – 70 000

Inżynieria

11 973 PLN

w stosunku do 10 929 PLN w 12. 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 produkcji

Dyrektor techniczny

Dyrektor zakładu

Dyrektor zarządzający

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

9 000 – 14 000

9 000 – 15 000

9 000 – 14 000

9 000 – 14 000

9 000 – 14 500

14 000 – 20 000

15 000 – 22 000

15 000 – 20 000

15 000 – 21 000

18 000 – 25 000

18 000 – 27 000

20 000 – 40 000

25 000 – 50 000

Logistyka, operacje, zakupy

12 742 PLN ↑

w stosunku do **12 317** PLN w 12. 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]

7 000 – 10 000

8 000 – 12 000

8 000 – 12 000

8 000 – 14 000

8 000 – 12 000

10 000 – 15 000

13 000 – 18 000

15 000 – 20 000

18 000 – 25 000

20 000 – 35 000

IT i telekomunikacja

19 259

PLN ↑

w stosunku do 18 996 PLN w 12. edycji Raportu

3.08.

IT i telekomunikacja (I)

EXECUTIVE Stanowisko	JUNIOR do 2 lat [PLN]	MID 3-5 lat [PLN]	SENIOR 5+ lat [PLN]
Chief Information Officer CIO	na na	na na	35 000 – 70 000 na
Chief Technology Officer CTO	na na	na na	35 000 – 50 000 na
Chief Security Officer CSO	na na	na na	30 000 – 40 000 na
SVP of Information Technology	na na	na na	50 000 + na
Director of Information Technology	30 000 – 34 000 na	35 000 – 40 000 na	35 000 – 45 000 na

SOFTWARE, APPLICATIONS DEV, WEB Stanowisko	JUNIOR do 2 lat [PLN]	MID 3-5 lat [PLN]	SENIOR 5+ lat [PLN]
Manager of Software Development	28 000 – 32 000 190 – 200	32 000 – 36 000 200 – 240	36 000 – 45 000 230 – 260
Applications Architect	24 000 – 32 000 190 – 200	28 000 – 34 000 200 – 220	30 000 – 40 000 250 – 350
Lead Applications Developer	24 000 – 26 000 140 – 170	26 000 – 32 000 170 – 200	30 000 – 34 000 200 – 240
DevOps Engineer (z doświadczeniem software w developmencie/infrastrukturze)	14 000 – 18 000 130 – 150	18 000 – 24 000 150 – 165	22 000 – 28 000 165 – 200
SysOps Engineer	13 000 – 15 000 90 – 130	16 000 – 22 000 130 – 150	22 000 – 25 000 150 – 200
ERP Technical Developer	10 000 – 14 000 100 – 130	16 000 – 23 000 140 – 190	23 000 – 29 000 190 – 210

28 000 – 32 000 → Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]
190 – 200 → Stawka godzinowa netto [PLN]

3.08. IT i telekomunikacja (II)

SOFTWARE, APPLICATIONS DEV, WEB Stanowisko

	JUNIOR do 2 lat [PLN]	MID 3-5 lat [PLN]	SENIOR 5+ lat [PLN]
ERP Analyst Functional	9 000 – 14 000 90 – 120	16 000 – 24 000 130 – 180	25 000 – 28 000 180 – 200
Android Developer	12 000 – 14 000 110 – 130	15 000 – 22 000 130 – 150	22 000 – 33 000 150 – 200
C# Developer	7 000 – 13 000 60 – 75	14 000 – 20 000 120 – 150	18 000 – 28 000 160 – 190
C++ Developer	7 000 – 14 000 50 – 70	14 000 – 22 000 130 – 150	22 000 – 32 000 160 – 190
IOS Developer	12 000 – 15 000 110 – 130	16 000 – 26 000 130 – 150	26 000 – 33 000 150 – 200
GO Developer	12 000 – 14 000 100 – 120	15 000 – 25 000 130 – 140	26 000 – 32 000 150 – 190
PHP Developer	11 000 – 13 000 60 – 75	14 000 – 19 000 100 – 120	20 000 – 28 000 130 – 170
Javascript Developer	7 000 – 12 000 60 – 75	14 000 – 22 000 90 – 120	18 000 – 27 000 130 – 170
Kotlin Developer	12 000 – 15 000 60 – 90	16 000 – 25 000 90 – 150	26 000 – 36 000 150 – 220
Scala Developer	10 300 – 13 000 70 – 120	17 000 – 24 000 120 – 170	22 000 – 30 000 170 – 220
Java Developer	7 000 – 12 000 60 – 100	12 575 – 19 600 100 – 150	18 300 – 24 500 150 – 220
Perl Developer	7 200 – 11 300 50 – 80	14 000 – 19 200 80 – 140	19 800 – 26 000 130 – 170
Python Developer	7 200 – 11 300 50 – 85	14 000 – 19 200 85 – 160	19 800 – 26 000 160 – 220

28 000 – 32 000 → Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]
190 – 200 → Stawka godzinowa netto [PLN]

3.08. IT i telekomunikacja (III)

SOFTWARE, APPLICATIONS DEV, WEB Stanowisko

	JUNIOR do 2 lat [PLN]	MID 3-5 lat [PLN]	SENIOR 5+ lat [PLN]
Ruby Developer	9 000 – 14 000 70 – 100	14 500 – 22 000 100 – 150	21 000 – 29 000 150 – 200
Salesforce Administrator	8 000 – 12 000 70 – 100	12 000 – 20 000 100 – 150	18 000 – 25 000 150 – 200
Salesforce Developer	9 000 – 13 500 70 – 120	12 900 – 23 000 120 – 160	20 000 – 28 000 160 – 220
TIBCO Developer	10 000 – 18 000 80 – 140	18 000 – 27 000 140 – 170	27 000 – 38 000 170 – 230
Node.js Developer	9 000 – 13 000 60 – 100	12 000 – 22 000 100 – 140	18 000 – 27 000 135 – 190
Embedded developer	7 000 – 14 000 55 – 100	14 000 – 22 000 100 – 145	22 000 – 32 000 140 – 175
Angular Developer	7 800 – 11 600 60 – 95	12 000 – 20 000 95 – 130	16 000 – 26 500 130 – 170
Business Systems Analyst	8 000 – 12 000 150 – 75	12 000 – 20 000 70 – 125	18 000 – 28 000 125 – 170
Technical Writer	6 000 – 10 000 40 – 60	8 000 – 13 000 60 – 100	13 000 – 18 000 100 – 120
Web Administrator	8 000 – 12 000 40 – 75	12 000 – 20 000 70 – 120	18 000 – 25 000 120 – 170
UX Designer	5 000 – 9 000 40 – 70	9 000 – 15 000 70 – 100	14 000 – 22 000 110 – 160
Visual Designer	5 000 – 9 000 40 – 65	9 000 – 14 000 60 – 100	13 000 – 21 000 100 – 150
E-Commerce Analyst	8 000 – 12 000 50 – 75	12 000 – 20 000 70 – 120	17 000 – 24 000 120 – 170

28 000 – 32 000 → Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]
190 – 200 → Stawka godzinowa netto [PLN]

3.08. IT i telekomunikacja (IV)

SYSTEMS INTEGRATION Stanowisko	JUNIOR do 2 lat [PLN]	MID 3-5 lat [PLN]	SENIOR 5+ lat [PLN]
Director	25 000 – 28 000 225 – 230	28 000 – 32 000 30 – 250	32 000 – 37 000 250+
Manager	20 000 – 25 000 225 – 230	23 000 – 28 000 230 – 240	25 000 – 30 000 240 – 250
Systems Architect	25 000 – 33 000 230 – 240	28 000 – 35 000 240 – 250	30 000 – 45 000 250+
CRM/ERP Integration Specialist	10 000 – 14 000 70 – 90	14 000 – 23 000 107 – 155	20 000 – 30 000 200 – 250
Project Manager	15 000 – 18 000 150 – 165	18 000 – 24 000 165 – 170	25 000 – 30 000 170 – 190
Scrum Master	14 000 – 17 000 140 – 150	18 000 – 22 000 150 – 165	23 000 – 28 000 170 – 180

28 000 – 32 000 → Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]
190 – 200 → Stawka godzinowa netto [PLN]

3.08. IT i telekomunikacja (V)

DATA / DATABASE ADMINISTRATION Stanowisko	JUNIOR do 2 lat [PLN]	MID 3-5 lat [PLN]	SENIOR 5+ lat [PLN]
Database Manager/Director	25 000 – 28 000 180 – 200	28 000 – 32 000 200 – 220	32 000 – 37 000 220 – 250
Big Data Engineer	15 000 – 22 000 180 – 200	22 000 – 32 000 200 – 210	32 000 – 35 000 210 – 220
Data Engineer	15 000 – 18 000 180 – 200	18 000 – 27 000 190 – 200	27 000 – 38 000 200 – 220
BI Architect	22 000 – 27 000 190 – 200	22 000 – 32 000 200 – 215	32 000 – 40 000 215 – 225
Data Architect	22 000 – 30 000 220 – 235	25 000 – 35 000 235 – 240	35 000 – 45 000 240 – 250
Data Scientist	12 000 – 16 000 190 – 200	16 000 – 24 000 200 – 210	18 000 – 28 000 210 – 220
Data Modeler	13 000 – 20 000 150 – 165	20 000 – 28 000 165 – 180	28 000 – 30 000 180 – 200
Database Developer	14 000 – 18 000 160 – 180	18 000 – 28 000 180 – 200	25 000 – 32 000 200 – 220
Database Administrator	10 000 – 14 000 160 – 170	14 000 – 23 000 170 – 180	20 000 – 25 000 180 – 200
Business Intelligence Analyst	10 000 – 14 000 150 – 165	12 000 – 17 000 165 – 170	17 000 – 25 000 170 – 180
Data Warehouse Analyst	10 000 – 14 000 145 – 150	12 000 – 17 000 155 – 160	17 000 – 22 000 160 – 170
Data Reporting Analyst	12 000 – 16 000 135 – 140	16 000 – 20 000 140 – 150	20 000 – 23 000 155 – 160
Data Analytics	12 000 – 18 000 140 – 150	18 000 – 20 000 150 – 160	21 000 – 23 000 160 – 170

28 000 – 32 000 → Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]
190 – 200 → Stawka godzinowa netto [PLN]

3.08.

IT i telekomunikacja (VI)

ARTIFICIAL INTELLIGENCE Stanowisko	JUNIOR do 2 lat [PLN]	MID 3-5 lat [PLN]	SENIOR 5+ lat [PLN]
Prompt Engineering	na na	22 000 – 28 000 180 – 210	29 000 – 50 000 220 – 250
MLOps Engineer	14 000 – 18 000 130 – 150	18 000 – 23 000 160 – 190	24 000 – 28 000 200 – 220
AI Research Scientist	12 000 – 16 000 110 – 120	17 000 – 25 000 130 – 190	26 000 – 30 000 200 – 250
Deep Learning Engineer	13 000 – 17 000 120 – 130	18 000 – 24 000 140 – 180	25 000 – 30 000 190 – 240
Natural Language Processing Engineer	13 000 – 16 000 120 – 125	17 000 – 23 000 130 – 170	24 000 – 32 000 180 – 230
Robotics Engineer	10 000 – 16 000 90 – 125	17 000 – 23 000 130 – 170	24 000 – 30 000 175 – 220
AI Solutions Architect	na na	20 000 – 25 000 150 – 180	26 000 – 40 000 190 – 240

28 000 – 32 000 → Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]
190 – 200 → Stawka godzinowa netto [PLN]

3.08.

IT i telekomunikacja (VII)

NETWORKING & TELECOM Stanowisko	JUNIOR do 2 lat [PLN]	MID 3-5 lat [PLN]	SENIOR 5+ lat [PLN]
Network/Cloud Manager	20 000 – 28 000 225 – 230	25 000 – 32 000 230 – 240	32 000 – 38 000 240 – 250
Network/Cloud Architect	24 000 – 28 000 225 – 230	25 000 – 35 000 230 – 240	32 000 – 40 000 240 – 250
Wireless Network/Cloud Engineer	15 000 – 18 000 190 – 200	18 000 – 27 000 200 – 215	27 000 – 35 000 215 – 230
Network/Cloud Engineer	15 000 – 18 000 120 – 130	18 000 – 27 000 140 – 150	27 000 – 35 000 160 – 170
Network/Cloud Administrator	10 000 – 14 000 100 – 120	14 000 – 23 000 120 – 130	20 000 – 25 000 140 – 150
Telecommunications Manager	20 000 – 28 000 130 – 140	25 000 – 35 000 140 – 150	30 000 – 40 000 160 – 180
Telecommunications Specialist	10 000 – 14 000 130 – 140	14 000 – 22 000 140 – 150	20 000 – 28 000 150 – 170
NOC Technician	10 000 – 14 000 120 – 130	15 000 – 18 000 130 – 140	18 000 – 23 000 140 – 150

28 000 – 32 000 → Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]
190 – 200 → Stawka godzinowa netto [PLN]

3.08. IT i telekomunikacja (VIII)

SECURITY Stanowisko	JUNIOR do 2 lat [PLN]	MID 3-5 lat [PLN]	SENIOR 5+ lat [PLN]
Information Systems Security Manager	13 000 – 16 000 200 – 220	16 000 – 22 000 220 – 230	22 000 – 28 000 240 – 250
Security Architect	16 000 – 19 000 200 – 220	19 000 – 28 000 220 – 230	28 000 – 36 000 240 – 250
Data Security Analyst	9 000 – 15 000 180 – 190	16 000 – 20 000 190 – 200	21 000 – 26 000 200 – 210
Network Security Engineer	12 000 – 16 000 200 – 210	17 000 – 19 000 210 – 220	19 000 – 26 000 220 – 230
Network Security Administrator	9 000 – 15 000 180 – 190	16 000 – 20 000 200 – 210	21 000 – 26 000 210 – 220
Systems Security Administrator	11 000 – 15 000 180 – 190	15 000 – 20 000 200 – 210	20 000 – 26 000 210 – 220

28 000 – 32 000 → Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]
190 – 200 → Stawka godzinowa netto [PLN]

3.08. IT i telekomunikacja (IX)

TECHNICAL SERVICES & OPS

Stanowisko	JUNIOR do 2 lat [PLN]	MID 3-5 lat [PLN]	SENIOR 5+ lat [PLN]
Manager	13 000 – 18 000 150 – 160	18 000 – 25 000 170 – 180	25 000 – 30 000 190 – 200
IT Auditor	7 000 – 10 000 120 – 130	10 000 – 15 000 140 – 150	15 000 – 25 000 160 – 170
Business Continuity Analyst	7 000 – 11 000 120 – 130	11 000 – 16 000 140 – 150	16 000 – 20 000 160 – 170
Systems Engineer	10 000 – 14 000 150 – 160	14 000 – 18 000 160 – 170	18 000 – 27 000 170 – 180
Systems Administrator	8 000 – 13 000 150 – 160	13 000 – 22 000 160 – 170	22 000 – 25 000 170 – 180
Instructor/Trainer	7 000 – 10 000 150 – 160	11 000 – 17 000 160 – 170	17 000 – 23 000 170 – 180
Mobile Device Support Analyst	7 000 – 12 000 120 – 130	12 000 – 16 000 140 – 150	16 000 – 20 000 160 – 170
Help Desk Tier 3	6 000 – 9 000 85 – 100	9 000 – 13 000 100 – 110	13 000 – 17 000 110 – 125
Help Desk Tier 2	6 000 – 8 000 75 – 85	8 000 – 11 000 85 – 95	11 000 – 15 000 95 – 110
Help Desk Tier 1	6 000 – 7 000 60 – 75	7 000 – 9 000 75 – 85	9 000 – 13 000 85 – 105
Cable Technician	5 000 – 7 000 50 – 65	7 000 – 9 000 65 – 80	9 000 – 13 000 80 – 100
Computer Operator	6 000 – 8 000 60 – 75	9 000 – 10 000 75 – 85	10 000 – 12 000 85 – 105
PC Technician	6 000 – 7 000 80 – 95	7 000 – 10 000 95 – 105	10 000 – 12 000 105 – 115

28 000 – 32 000 → Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]
190 – 200 → Stawka godzinowa netto [PLN]

3.08. IT i telekomunikacja (X)

QUALITY ASSURANCE

Stanowisko

Quality Assurance Manager

JUNIOR do 2 lat
[PLN]

12 000 – 15 000
80 – 110

MID 3-5 lat
[PLN]

15 000 – 18 000
110 – 130

SENIOR 5+ lat
[PLN]

18 000 – 23 000
130 – 160

QA Engineer – Automated

10 000 – 14 000
80 – 115

14 000 – 17 000
115 – 135

17 000 – 23 000
135 – 170

QA Engineer – Manual

6 000 – 9 000
60 – 75

9 000 – 12 000
75 – 100

12 000 – 15 000
100 – 120

QA Associate/Analyst

5 000 – 7 000
60 – 75

7 000 – 11 000
75 – 85

11 000 – 13 000
85 – 105

SAP

Stanowisko

SAP Consultant

JUNIOR do 2 lat
[PLN]

12 000 – 16 000
100 – 120

MID 3-5 lat
[PLN]

16 000 – 28 000
120 – 160

SENIOR 5+ lat
[PLN]

28 000 – 36 000
170 – 240

SAP End User

6 000 – 12 000
70 – 85

12 000 – 14 000
85 – 95

14 000 – 19 000
95 – 120

SAP Functional Expert

17 000 – 19 000
100 – 120

19 000 – 28 000
120 – 140

28 000 – 35 000
140 – 170

SAP Developer

15 000 – 17 000
120 – 140

17 000 – 27 000
140 – 170

25 000 – 30 000
170 – 210

SAP Power User

8 000 – 13 000
90 – 110

13 000 – 18 000
110 – 130

17 000 – 23 000
130 – 145

SAP System Manager

15 000 – 18 000
140 – 160

18 000 – 22 000
160 – 190

22 000 – 38 000
190 – 230

28 000 – 32 000 → Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]
190 – 200 → Stawka godzinowa netto [PLN]

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

15 458

PLN ↑

w stosunku do 14 505 PLN w 12. 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]

7 000 – 9 500

11 000 – 18 000

15 000 – 30 000

30 000 – 60 000

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

12 000 – 20 000

15 000 – 30 000

18 000 – 25 000

25 000 – 40 000

25 000 – 45 000

Sprzedaż i marketing

14 881 PLN



w stosunku do 13 966 PLN w 12. edycji Raportu

3.10. Sprzedaż i marketing (I)

SPRZEDAŻ

Stanowisko

Przedstawiciel handlowy

Przedstawiciel handlowy ds. HoReCa

Analitik 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)

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

6 000 – 8 000

6 000 – 8 000

7 000 – 9 000

8 000 – 10 000

8 000 – 12 000

8 000 – 12 000

10 000 – 15 000

15 000 – 17 000

15 000 – 18 000

18 000 – 24 000

20 000 – 25 000

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]

8 000 – 10 000

9 000 – 13 000

10 000 – 13 000

10 000 – 14 000

10 000 – 14 000

12 000 – 18 000

20 000 – 28 000

3.10.

Sprzedaż i marketing (II)

HANDEL DETALICZNY, E-COMMERCE

Stanowisko

Fashion designer

Kierownik sklepu

Kupiec

Kierownik regionalny

Social media Manager

Kierownik sprzedaży

Analityk ds. e-commerce

Kierownik ds. produktu

Visual merchandising manager

Category Manager

Digital Manager

Dyrektor kolekcji (branża odzieżowa)

Kierownik zakupów

Dyrektor komercyjny

Dyrektor marketingu

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

7 000 – 9 000

6 000 – 8 000

10 000 – 12 000

8 000 – 12 000

8 000 – 10 000

8 000 – 10 000

8 000 – 10 000

10 000 – 14 000

6 000 – 8 000

10 000 – 14 000

12 000 – 18 000

15 000 – 25 000

15 000 – 18 000

20 000 – 25 000

20 000 – 26 000

3.10.

Sprzedaż i marketing (III)

SPRZEDAŻ TECHNICZNA

Stanowisko

Specjalista ds. wsparcia sprzedaży

Specjalista ds. marketingu

Specjalista ds. obsługi klienta

Przedstawiciel handlowy

Inżynier sprzedaży

Lider zespołu ds. obsługi klienta

Kierownik produktu

Menedżer ds. eksportu

Key Account Manager

Kierownik zespołu ds. obsługi klienta

Kierownik marketingu

Kierownik sprzedaży

Menedżer ds. rozwoju sprzedaży

Dyrektor marketingu

Dyrektor sprzedaży

Miesięczne wynagrodzenie
brutto [PLN]

7 000 – 9 000

7 000 – 9 000

7 000 – 9 000

7 000 – 9 000

8 000 – 10 000

10 000 – 12 000

14 000 – 15 000

15 000 – 18 000

10 000 – 14 000

10 000 – 14 000

10 000 – 15 000

10 000 – 15 000

10 000 – 15 000

20 000 – 26 000

20 000 – 28 000

SSC/BPO

11 154 PLN

w stosunku do 10 517 PLN w 12. edycji Raportu

3.11. SSC/BPO (I)

BANKOWOŚĆ Stanowisko

Analitik ds. compliance ze znajomością języków obcych

Księgowy funduszy inwestycyjnych ze znajomością języków obcych

Analitik danych ze znajomością języków obcych

Analitik ds. KYC/AML ze znajomością języków obcych

Starszy analitik ds. compliance ze znajomością języków obcych

Starszy księgowy funduszy inwestycyjnych ze znajomością języków obcych

Specjalista ds. produktów finansowych

Analitik biznesowy ze znajomością języków obcych

Starszy analitik ds. KYC/AML ze znajomością języków obcych

Lider zespołu KYC/AML

Kierownik KYC/AML

Kierownik ds. raportowania

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

14 000 – 17 000

8 000 – 13 000

9 000 – 14 000

8 000 – 10 000

16 000 – 18 000

10 000 – 14 000

8 000 – 11 000

10 500 – 16 000

10 000 – 14 000

14 000 – 20 000

17 000 – 25 000

14 000 – 20 000

3.11.

SSC/BPO (II)

HUMAN RESOURCES

Stanowisko

Specjalista ds. zatrudnienia

7 000 – 10 000

Specjalista ds. wynagrodzeń i świadczeń socjalnych

9 500 – 14 500

Specjalista ds. kadr i płac

9 500 – 14 500

Specjalista ds. rozwoju

9 000 – 12 500

Kierownik działu administracji

12 000 – 15 500

Kierownik działu kadr i administracji

13 000 – 17 000

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

3.11.

SSC/BPO (III)

ZAKUPY I LOGISTYKA

Stanowisko

Specjalista ds. logistyki ze znajomością języków obcych

9 000 – 12 000

Specjalista ds. zamówień ze znajomością języków obcych

9 000 – 12 000

Kupiec ze znajomością języków obcych

8 000 – 12 000

Starszy kupiec ze znajomością języków obcych

10 000 – 14 000

Kierownik w dziale zamówień

14 000 – 18 000

Dyrektor w dziale zamówień

18 000 – 26 000

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

OBSŁUGA KLIENTA / WSPARCIE TECHNICZNE

Stanowisko

Specjalista ds. obsługi klienta ze znajomością języka angielskiego

6 500 – 9 000

Specjalista ds. obsługi klienta ze znajomością języków obcych

7 000 – 11 000

Lider zespołu obsługi klienta

10 000 – 15 500

Kierownik ds. obsługi klienta

14 000 – 18 500

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

3.11.

SSC/BPO (IV)**Finanse i księgowość****DZIAŁ ZOBOWIĄZAŃ / NALEŻNOŚCI****Stanowisko**

Księgowy ds. zobowiązań / należności ze znajomością języka angielskiego

6 500 – 9 000

Księgowy ds. zobowiązań / należności ze znajomością języków obcych

7 500 – 10 000

Starszy księgowy ds. zobowiązań / należności ze znajomością języka angielskiego

8 500 – 11 000

Starszy księgowy ds. zobowiązań / należności ze znajomością języków obcych

9 000 – 12 500

Lider zespołu w dziale zobowiązań / należności ze znajomością języka angielskiego

12 000 – 17 000

Lider zespołu w dziale zobowiązań / należności ze znajomością języków obcych

13 000 – 18 500

Menedżer w dziale zobowiązań / należności ze znajomością języka angielskiego

16 000 – 20 000

Menedżer w dziale zobowiązań / należności ze znajomością języków obcych

17 000 – 23 000

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]

3.11.

SSC/BPO (V)**Finanse i księgowość****DZIAŁ KSIĘGI GŁÓWNEJ****Stanowisko**

Księgowy księgi głównej ze znajomością języka angielskiego

8 000 – 11 000

Księgowy księgi głównej ze znajomością języków obcych

9 000 – 13 000

Starszy księgowy księgi głównej ze znajomością języka angielskiego

9 000 – 14 000

Starszy księgowy księgi głównej ze znajomością języków obcych

9 500 – 14 500

Lider zespołu w dziale księgi głównej ze znajomością języka angielskiego

13 000 – 18 000

Lider zespołu w dziale księgi głównej ze znajomością języków obcych

14 500 – 19 000

Menedżer w dziale księgi głównej ze znajomością języka angielskiego

17 000 – 25 000

Menedżer w dziale księgi głównej ze znajomością języków obcych

18 000 – 27 000

Miesięczne wynagrodzenie brutto [PLN]



BADANIE ANTAL

Metodologia

Metodologia

„Raport płacowy” Antal 2024 został przygotowany na podstawie przeprowadzonej analizy płac 4 952 specjalistów i menedżerów uczestniczących w procesach rekrutacyjnych Antal na przestrzeni drugiego półrocza 2023 i pierwszego półrocza 2024 roku.

Dane te zostały zweryfikowane i poszerzone o informacje z procesów rekrutacyjnych przeprowadzonych przez konsultantów Antal w 2023 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 miesięcznymi brutto, całkowitymi, uśrednionymi – faktyczne wynagrodzenia na konkretnych stanowiskach są uzależnione od wielu czynników (por. rozdział JAK CZYTAĆ RAPORT?).

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

Opracowanie: Julia Stanisławska, Aleksandra 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.

[SPRAWDŹ POTENCJAŁ POLSKICH MIAST →](#)



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.



Trendy rekrutacyjne

TRENDY W ZAKRESIE REKRUTACJI SPECJALISTÓW I MENEDŻERÓW

Raport ma na celu zgromadzenie doświadczeń firmy Antal oraz innych przedsiębiorstw działających na polskim rynku, a także prezentację najczęstszych praktyk stosowanych przez działy HR. W raporcie omawiana jest tematyka dotycząca długości procesów rekrutacyjnych, sposobów ich przeprowadzania oraz doświadczeń kandydatów. Analizowana jest także popularność usług rekrutacyjnych w różnych sektorach oraz perspektywy nowych technologii w rekrutacji.

[SPRAWDŹ WSZYSTKIE RAPORTY ANTAL →](#)

Antal

Antal jest wiodącą firmą w regionie CEE, zajmującą się dostarczaniem rozwiązań w zakresie rekrutacji stałych, consultingu HR oraz outsourcingu.

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.

Obecnie w Antal działa 10 dywizji rekrutacyjnych oraz zespoły doradzające firmom w ramach oceny i rozwoju pracowników, employer branding oraz analiz rynkowych.

Nasze usługi

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

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



Rekrutacja



Market Research



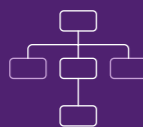
Recruitment Process Outsourcing



HR Consulting



Contracting



Interim Management



Employer Branding



Badanie satysfakcji i zaangażowania

Antal Market Research

Antal Market Research to wyspecjalizowany dział odpowiedzialny za przygotowanie raportów analizujących rynek pracy.

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

Badania wynagrodzeń

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

Badania wizerunku pracodawcy

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

Badania dostępności kandydatów i potencjału inwestycyjnego w obszarze kapitału ludzkiego

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

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

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

Skontaktuj się z nami →

Pomagamy społeczeństwu osiągnąć cele zrównoważonego rozwoju ONZ



W Antal realizujemy strategię w sposób społecznie odpowiedzialny, ponieważ rozumiemy, że w dzisiejszym świecie istotne jest nie tylko efektywne zarządzanie kapitałem firmy, ale także jej udział w przedsięwzięciach służących zrównoważonemu rozwojowi.

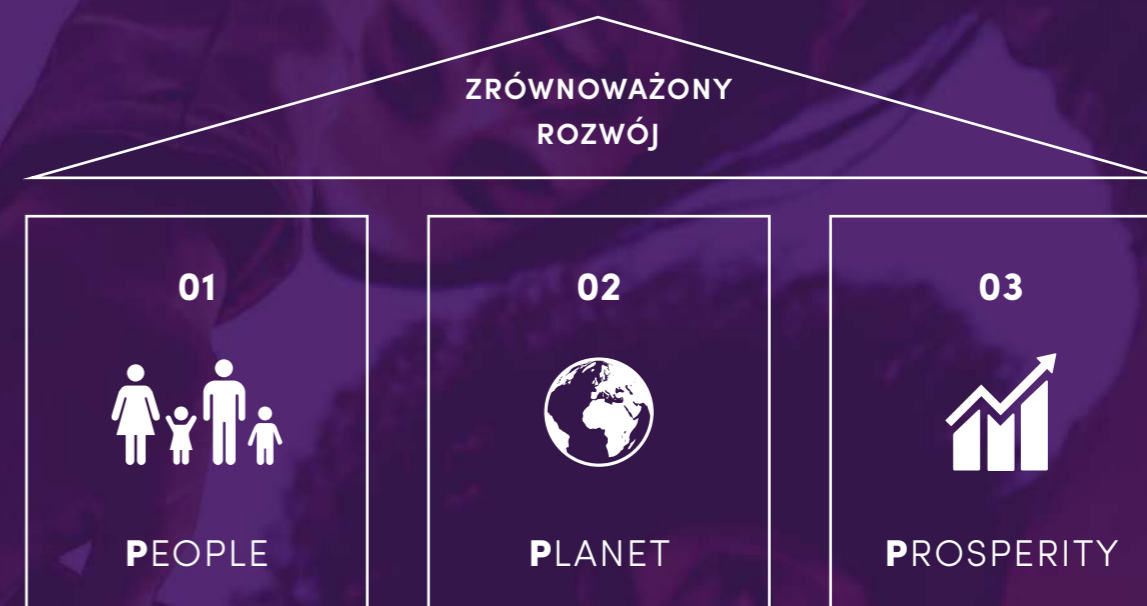
Rozwijamy kapitał ludzki

Naszą misją jest sukces ludzi. Dążymy do umożliwienia zrównoważonego zatrudnienia przez całe życie oraz zapewnienia organizacjom możliwości optymalizacji zarządzania zasobami ludzkimi.

Nasza wspólna odpowiedzialność to wspieranie naszych klientów w rozwoju ich biznesu.

Od lat wspieramy naszych klientów w zrównoważonym wzroście i prowadzimy różnorodne działania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu. Inspirujemy naszych partnerów biznesowych tym samym przyczyniając się do zwiększenia ich wkładu w zrównoważony rozwój. Z przekonaniem wdramy działania wspierające realizację 17 Celów ONZ według zasady 3P: **People, Planet, Prosperity**.

TRZY FILARY ESG ANTAL 3P: People, Planet, Prosperity



Kształtujemy rynek pracy

Chcemy wywierać pozytywny wpływ na rzeczywistość zawodową i być wzorem w prowadzeniu działalności i podejściu do najbardziej wrażliwych wyzwań społecznych. To pomaga zapewnić wartość ekonomiczną nam i naszym interesariuszom oraz generuje pozytywny wpływ na polską gospodarkę i rynek pracy.

Dzielimy się wiedzą

Prowadzenie działań edukacyjnych na rzecz rozwoju przedsiębiorczości w Polsce wpisane jest w wartości i kulturę organizacyjną Antal. Edukujemy przyszłych i obecnych przedsiębiorców, promujemy wiedzę i dobre praktyki z zakresu Diversity & Inclusion, wspieramy rozwój młodych oraz aktywnie uczestniczymy w konferencjach skierowanych do biznesu. Dzielimy się wiedzą i doświadczeniem przygotowując liczne publikacje, tworząc branżowe raporty badawcze i opiniotwórcze opracowania merytoryczne dotyczące rynku pracy.

Wierzmy, że działania, które podejmujemy jako organizacja odgrywają fundamentalną rolę w kształtowaniu i tworzeniu postępu w społeczeństwie.

Kontakt

Agnieszka Wójcik

COMMUNICATIONS & BUSINESS CONSULTING DIRECTOR

ANTAL

agnieszka.wojcik@antal.pl

Julia Stanisławska

MARKET RESEARCH SPECIALIST

ANTAL

julia.stanislawska@antal.pl

www.antal.pl