

challenging projects for market leaders



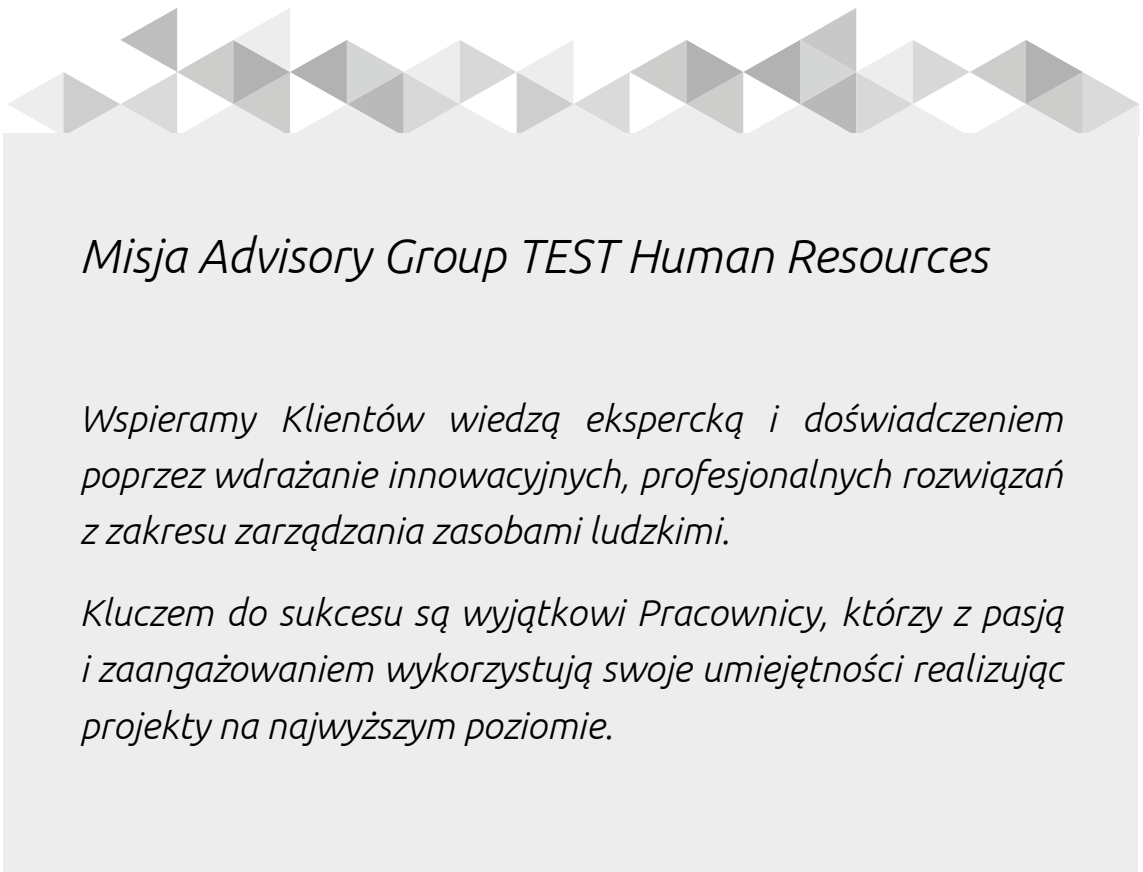
ANALIZA WYNAGRODZEŃ SPECJALISTÓW

*Przygotowana dla Polskiej Agencji Informacji
i Inwestycji Zagranicznych*



Spis treści

<i>Ocena rynku pracy na początku 2016 roku.....</i>	<i>4</i>
<i>Podwyżki w drugiej połowie 2015 roku</i>	<i>4</i>
<i>Wynagrodzenia w ujęciu regionalnym.....</i>	<i>6</i>
<i>Wynagrodzenia w ujęciu branżowym</i>	<i>8</i>
<i>Wynagrodzenia w firmach o różnej strukturze pochodzenia kapitału.....</i>	<i>9</i>
<i>Wynagrodzenia w firmach o różnej wielkości zatrudnienia</i>	<i>10</i>
<i>Dodatki pozapłacowe</i>	<i>12</i>
<i>Advisory Group TEST Human Resources.....</i>	<i>13</i>
<i>Inicjatywy TESTu.....</i>	<i>14</i>
<i>Raport Płacowy</i>	<i>15</i>
<i>Kontakt w sprawie współpracy</i>	<i>16</i>



Misja Advisory Group TEST Human Resources

Wspieramy Klientów wiedzą ekspercką i doświadczeniem poprzez wdrażanie innowacyjnych, profesjonalnych rozwiązań z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.

Kluczem do sukcesu są wyjątkowi Pracownicy, którzy z pasją i zaangażowaniem wykorzystują swoje umiejętności realizując projekty na najwyższym poziomie.



Ocena rynku pracy na początku 2016 roku

Według badań GUS w ostatnim roku w podstawowych obszarach gospodarki przeważały tendencje wzrostowe. Na rynku pojawia się coraz więcej nowych miejsc pracy. Według wyników badania popytu na pracę w trzecim kwartale 2015 roku utworzono więcej nowych miejsc pracy oraz zlikwidowano ich mniej niż przed rokiem. Ogólna liczba wolnych miejsc pracy była o 21,7% większa niż przed rokiem, a prawie 1/5 z nich to oferty dla specjalistów.

Stopa bezrobocia na koniec listopada 2015 roku wynosiła 9,6% i była o 1,8 punktu procentowego niższa niż przed rokiem i najniższa od 7 lat. Obecnie na jedno wolne miejsce pracy przypada statystycznie prawie 21 kandydatów – aż o około 9 mniej niż przed rokiem.

Tak szybki spadek bezrobocia oznacza, że coraz mniej kandydatów będzie zabiegało o zatrudnienie, a coraz częściej to firmy będą musiały przekonać potencjalnych pracowników, by to właśnie u nich podjęli pracę.

Jak wynika z badania Raport Płacowy Jesień 2015, pozytywny klimat na rynku pracy ma również odzwierciedlenie w płacach.

Podwyżki w drugiej połowie 2015 roku

Poniższa analiza została przeprowadzona na podstawie danych z Raportu Płacowego, edycja Jesień 2015 – badania wynagrodzeń przeprowadzonego przez Advisory Group TEST Human Resources na próbie 509 firm.

Średni wzrost płac specjalistów w 2015 roku wynosił 2,83% i był nieco niższy niż w roku ubiegłym, gdy wynosił 3,13%. Bardziej optymistycznie przedstawiają się plany podwyżek na 2016 rok. Płace mają wzrosnąć średnio o około 3,41%. Zarówno firmy polskie, jak i te z przewagą kapitału zagranicznego planują podwyżki na podobnym poziomie.



Najwyższe podwyżki planowane są w branży elektrotechnicznej (4,38%) oraz IT (4,21%), najniższe natomiast w FMCG (2,53%).

Tabela 1. Wzrost płac specjalistów w drugiej połowie 2015 roku – przykładowe branże.

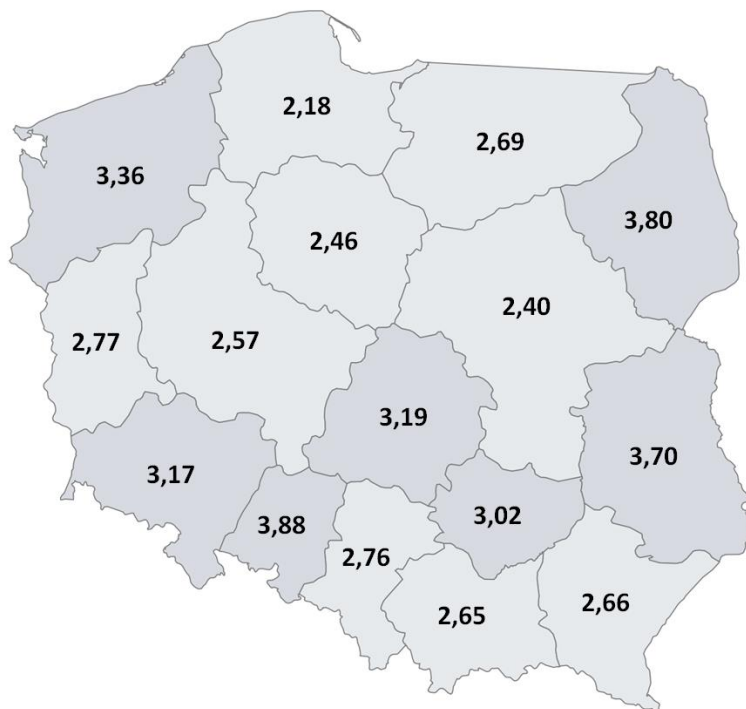
<i>Branża</i>	<i>2015 (%)</i>	<i>Planowane w 2016 (%)</i>
budownictwo	3,22	3,55
elektrotechnika	2,15	4,38
FMCG	2,22	2,53
IT	2,92	4,21
przemysł ciężki i maszynowy	2,74	3,98

Źródło: Analiza Podwyżek Advisory Group TEST Human Resources, edycja Jesień 2015.

W ujęciu regionalnym podwyżki płac rozkładają się w miarę równomiernie. Różnica między najwyższymi i najniższymi podwyżkami wyniosła 1,7 p.p. Najwyższy wzrost płac zanotowano w województwie opolskim (3,88%), najniższy w pomorskim (2,18%). Podobnie jak w zeszłym roku, szybciej od pozostałych, rosły wynagrodzenia specjalistów pracujących we wschodnich województwach – podlaskim (3,80%) i lubelskim (3,70%). Poniżej średniej krajowej z 2015 roku były podwyżki płac specjalistów m.in. w województwie mazowieckim, śląskim, czy małopolskim.



Rysunek 1. Średnia wartość podwyżek płac specjalistów w 2015 roku (%).



Źródło: Analiza Podwyżek Advisory Group TEST Human Resources, edycja Jesień 2015.

Wynagrodzenia w ujęciu regionalnym

W poniższych zestawieniach przedstawiono mediany wynagrodzeń czterech szczebli specjalistów: młodszych, typowych, starszych i wiodących. Zostali oni podzieleni w zależności od wymaganego poziomu doświadczenia, wiedzy oraz samodzielności.

Średnie wynagrodzenie miesięczne specjalistów wynosiło w drugiej połowie 2015 roku 5264 zł. Najwyższe - 5808 zł miesięcznie otrzymywali pracownicy zatrudnieni na Mazowszu, najniższe na Podlasiu (4041 zł). Różnica to ponad 1800 zł.

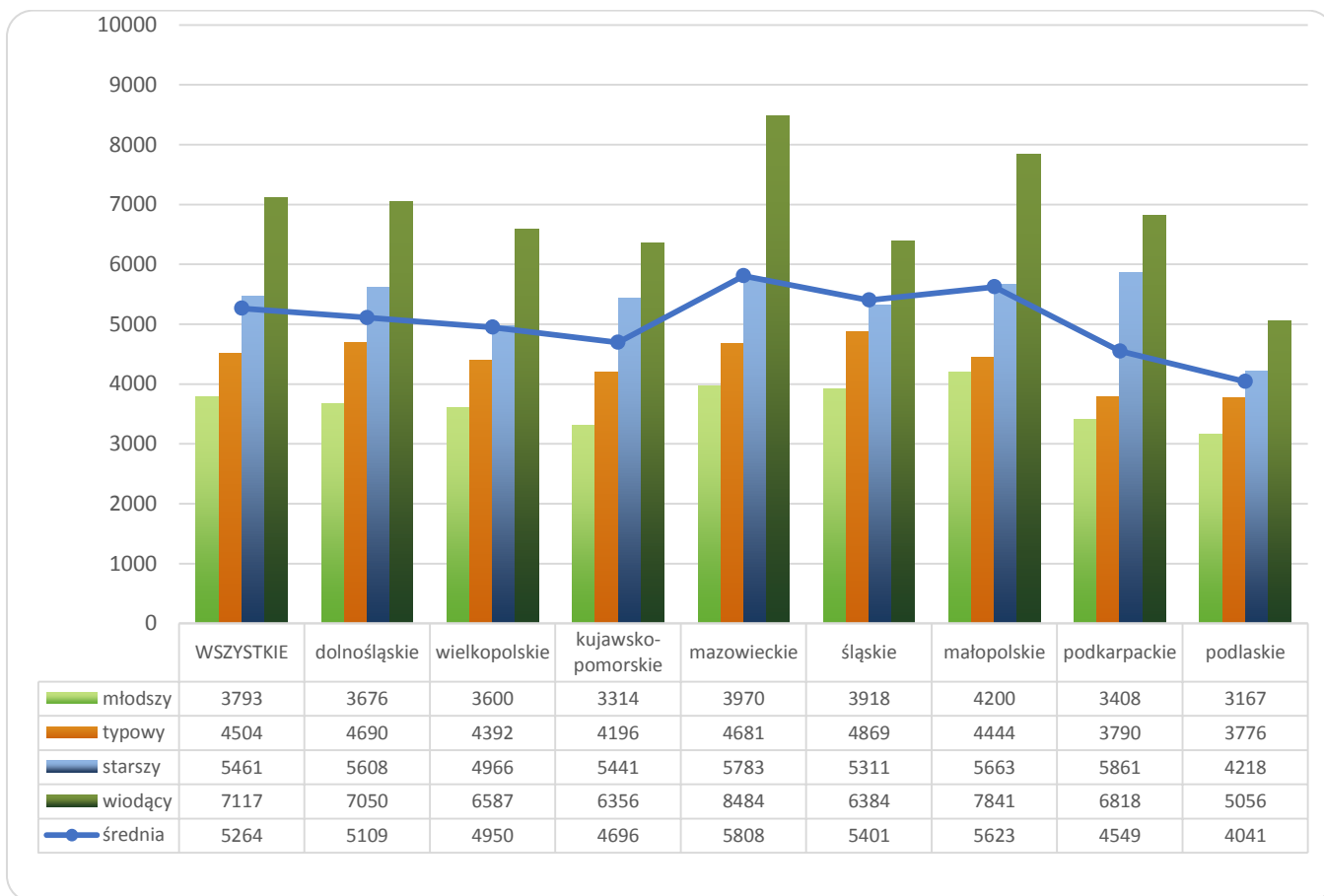
Osoby rozpoczynające pracę na stanowiskach specjalistycznych mogły liczyć na najwyższe zarobki w województwie małopolskim – wynagrodzenie młodszego specjalisty wynosiło tutaj 4200 zł – kilkaset złotych więcej niż w innych województwach. Prawdopodobnie jest to związane z dynamicznym rozwojem sektora SSC/BBO/ITO w stolicy regionu, który oferuje stosunkowo wysoko płatne stanowiska dla początkujących pracowników. Typowi specjaliści zarabiali najlepiej na Mazowszu,



Dolnym Śląsku oraz Śląsku. Wiodący otrzymywali najwyższe wynagrodzenia w województwie mazowieckim oraz małopolskim.

W przypadku młodszych oraz typowych specjalistów awans wiązał się z około 20% wzrostem wynagrodzenia, a w przypadku starszych z podwyżką o około 30%. Różnice płac na poszczególnych szczeblach nie były jednak takie same we wszystkich województwach. W przypadku województwa małopolskiego różnica wynagrodzeń młodszeo i typowego specjalisty wyniosła około 6%, podczas gdy w województwie dolnośląskim – 28%. Wyjątkowo wysokie wynagrodzenia, w porównaniu do innych, otrzymywali wiodący specjaliści w województwach małopolskim i mazowieckim. Ich wynagrodzenia były wyższe odpowiednio o 39% oraz 47%, w porównaniu do starszych specjalistów w analogicznym regionie.

Wykres 1. Mediana miesięcznej płacy całkowitej brutto specjalistów w drugiej połowie 2015 roku w zależności od województwa.



Źródło: Raport Płacowy Advisory Group TEST Human Resources, edycja Jesień 2015.



Wynagrodzenia w ujęciu branżowym

Rozkład płac specjalistów w zależności od branży firmy, w której pracują, przedstawiony został na poniższym wykresie. Warto dodać, że w to zestawienie nie wchodzi jedynie specjaliści typowi dla przedsiębiorstw danej branży, a wszyscy, którzy pracują w firmach z tego sektora.

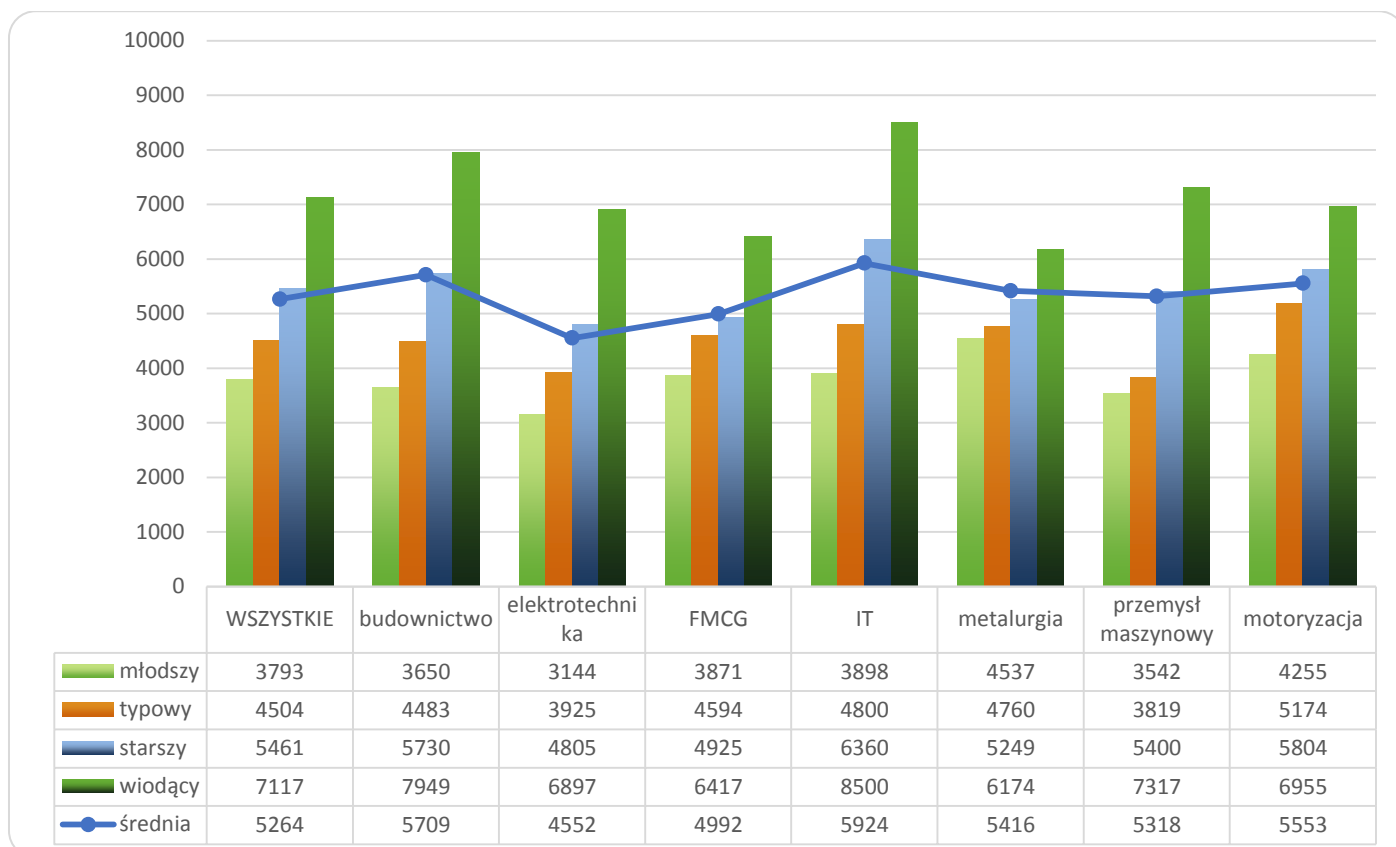
Najwyższe wynagrodzenia oferowała w drugiej połowie 2015 roku branża IT. Również tutaj nastąpił największy średni wzrost wynagrodzeń w porównaniu z początkiem roku (690 zł). Firmy informatyczne, w porównaniu do innych branż, także najlepiej opłacały swoich starszych oraz wiodących specjalistów. Dynamika wzrostu płac była tutaj dosyć duża - awans na te stanowiska wiązał się ze wzrostem wynagrodzeń o około 33%.

Młodszy specjaliści otrzymywali najwyższe wynagrodzenia w przemyśle metalurgicznym, jednak w tej branży awans na kolejne szczeble wiązał się z najniższym, w porównaniu z innymi, wzrostem płac (średnio o 11%). Na najniższe wynagrodzenia mogli liczyć specjaliści zatrudnieni w branży elektrotechnicznej, zwłaszcza młodszy oraz starsi.

W dalszym ciągu rozwija się budownictwo. Zarobki w tej branży znalazły się znacznie powyżej średniej krajowej i są zaledwie o 200 zł niższe niż w IT. Według „Barometru zawodów” – badania przeprowadzonego na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, inżynierowie związani z branżą budowlaną będą jednymi z najbardziej poszukiwanych w przyszłym roku.



Wykres 2. Mediana miesięcznej płacy całkowitej brutto specjalistów w drugiej połowie 2015 roku w zależności od branży.



Źródło: Raport Płacowy Advisory Group TEST Human Resources, edycja Jesień 2015.

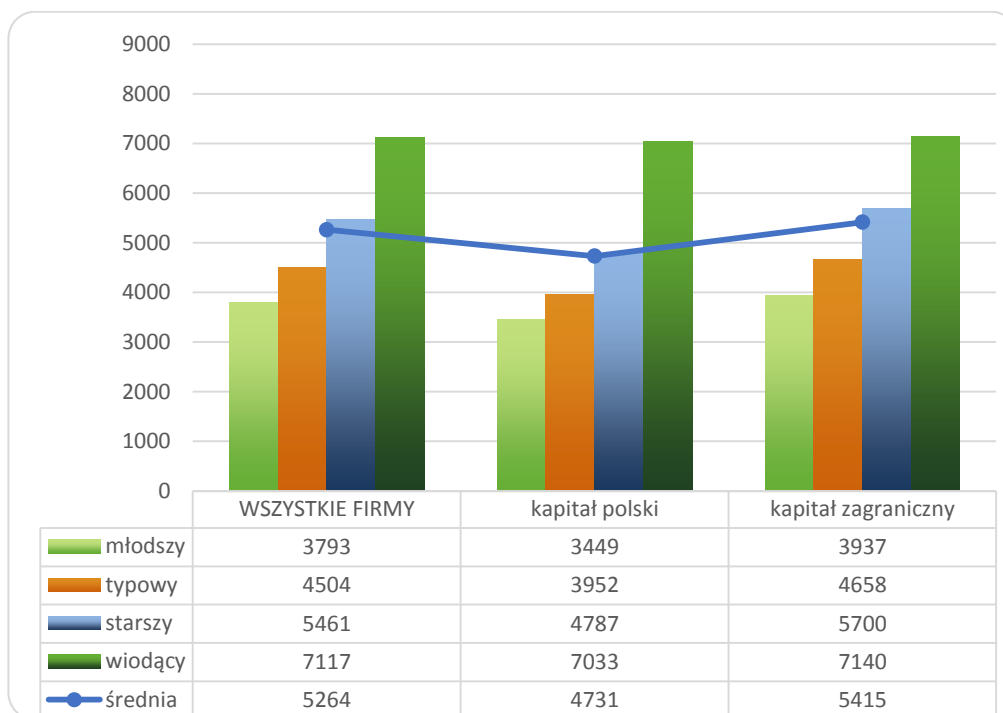
Wynagrodzenia w firmach o różnej strukturze pochodzenia kapitału

Specjaliści zatrudnieni w firmach z przewagą kapitału zagranicznego w 2015 roku otrzymywali średnio wyższe wynagrodzenia niż firmach polskich, podobnie jak w poprzednich latach. Różnica ta zmniejsza się jednak stopniowo – w drugiej połowie 2015 roku wynosiła 684 zł i była prawie o połowę mniejsza niż jeszcze na początku roku.



Największe różnice wynagrodzeń występowały wśród typowych oraz starszych specjalistów i wynosiły odpowiednio 706 zł i 913 zł. Na najwyższych szczeblach wynagrodzenia specjalistów były na bardzo zbliżonym poziomie.

Wykres 3. Mediana miesięcznej płacy całkowitej brutto specjalistów w drugiej połowie 2015 roku w zależności od pochodzenia kapitału.



Źródło: Raport Płacowy Advisory Group TEST Human Resources, edycja Jesień 2015.

Wynagrodzenia w firmach o różnej wielkości zatrudnienia

Podobnie jak w roku ubiegłym najwyższe wynagrodzenia specjalistom wypłacały małe firmy - o zatrudnieniu poniżej 100 osób. Było to średnio 6124 zł. Również one odznaczały się najszybszym wzrostem płac – awans wiązał się z podwyżką na poziomie średnio 31%.

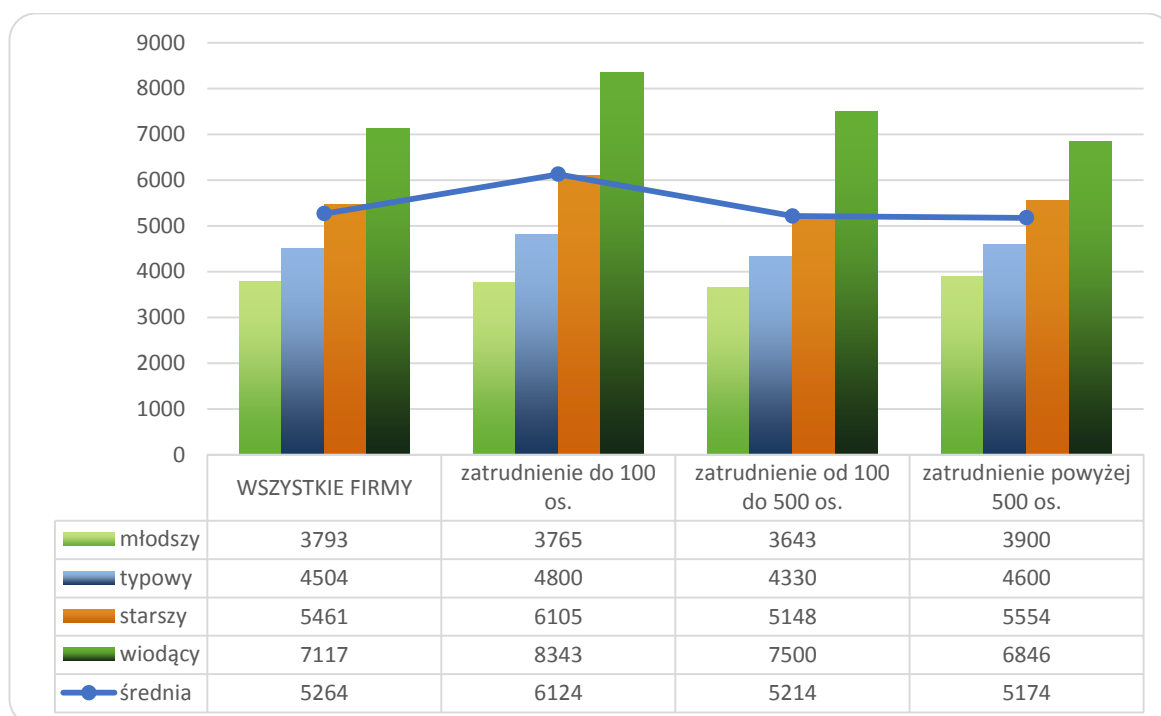
Mimo, iż specjaliści początkujący na rynku pracy zarabiali najlepiej w dużych firmach, zatrudniających ponad 500 osób, to wzrost płac wraz z awansem o ok. 21%



powodował, że wiodący specjaliści zatrudnieni w tych firmach zarabiali mniej od zatrudnionych w pozostałych firmach.

W przypadku średnich firm wraz z awansem, wynagrodzenia rosły początkowo o 19%, a w przypadku najwyższych stanowisk blisko o połowę.

Wykres 4. Mediana miesięcznej płacy całkowitej brutto specjalistów w drugiej połowie 2015 roku w zależności od wielkości zatrudnienia.



Źródło: Raport Płacowy Advisory Group TEST Human Resources, edycja Jesień 2015.



Dodatki pozapłacowe

Obecnie benefity stanowią już standardowy element wygradzenia specjalistów. W ubiegłym roku nie odnotowano w obszarze dodatków pozapłacowych większych zmian. Nadal szkolenia zewnętrzne oraz dopłaty do zajęć sportowych oraz świadczeń zdrowotnych występują najczęściej. Wydaje się, że na stałe weszły one do kanonu benefitów. Coraz większym zainteresowaniem w stosunku do lat wcześniejszych cieszą się dodatkowe ubezpieczenia.

Tabela 2. Dodatki pozapłacowe przyznawane specjalistom w 2015 roku.

<i>Narzędzia pracy</i>	<i>Występowanie</i>
Samochód służbowy lub świadczenie samochodowe	10%
Telefon komórkowy	33%
Laptop	27%
Przysługujące dopłaty	
Dopłaty do przejazdów do miejsca pracy	5%
Dopłaty na cele kulturalno-rozrywkowe	25%
Dopłaty do edukacji - studia, MBA, kursy językowe, itp.	37%
Dodatkowe świadczenia zdrowotne dla pracowników	41%
Dopłaty do posiłków	28%
Dopłaty do zajęć sportowych	42%
Bony towarowe	27%
Inne świadczenia	
Dodatkowe ubezpieczenia	42%
Benefity długoterminowe (opcje na akcje, akcje)	3%
Szkolenia zewnętrzne	63%

Źródło: Raport Płacowy Advisory Group TEST Human Resources, edycja Jesień 2015.



Advisory Group TEST Human Resources

Jesteśmy konsultantami HR - partnerami międzynarodowych korporacji w Polsce i czołowych, polskich przedsiębiorstwach. Działamy od 1991 roku, od tego czasu zrealizowaliśmy ponad 10 000 projektów z obszaru HR, co uczyniło nas, jedną z najbardziej doświadczonych firm w branży.

Obszary naszego działania:

TEST EXECUTIVE	TEST RECRUITMENT	TEST HR CONSULTING	TEST TRAINING & DEVELOPMENT	TEST SALARY SURVEY
-------------------	---------------------	-----------------------	--------------------------------	-----------------------

1 600	zrealizowanych skutecznie projektów executive search
laureat nagrody	CEE Shared Services & Outsourcing Awards w kategorii Executive Search Firm of the Year (2015) oraz 3 nominacje w kategorii firma rekrutacyjna (2015, 2014, 2013)
ponad 10 000	zatrudnionych pracowników
ponad 50	szytych na miarę kampanii rekrutacyjnych dla centrów usług biznesowych SSC/BPO i zakładów produkcyjnych
ponad 6 000	ocenionych managerów i specjalistów w ramach audytu managerskiego i assessment centre
liczne wdrożone systemy	ocen, wynagrodzeń, badania satysfakcji, szkolenia oraz programy outplacementu
autorskie narzędzia IT	wspierające procesy HR
ponad 30 edycji	kompleksowych, branżowych i regionalnych Raportów Płacowych, z których skorzystało ponad 650 firm

Inicjatywy TESTu



*pierwszy w Polsce
profesjonalny serwis
internetowy o płacach
oparty wyłącznie
o zweryfikowane dane
bezpośrednio z firm*



*pierwsza w Polsce
konferencja HR dla
branży centrów usług
biznesowych i IT –
HrwCentrach*



*jesteśmy inicjatorem
powstania oraz
koordynatorem
Małopolskiego Klubu HR
zrzeszającego
managerów oraz
specjalistów HR,
na co dzień
praktyków biznesu*



*od 2007 roku
jesteśmy partnerem
merytorycznym
dodatku Gazety
Wyborczej Centra
Usług Biznesowych i IT*



*od 2005 roku autorski
kierunek studiów
podyplomowych
Zarządzania Zasobami
Ludzkimi na WSE
w Krakowie, ponad
600 przeszkolonych
osób*



*publikacje raportów
merytorycznych dot.
branży HR
m.in. z Colliers
International, Polska
Agencja Informacji
i Inwestycji
Zagranicznych*

Jesteśmy elastyczni. Wszystkie stosowane przez nas rozwiązania dopasowujemy do specyfiki klienta przyjmując rozsądną kalkulację kosztów. W przeciwieństwie do wielu firm świadczących usługi HR podejmujemy się nietypowych wyzwań. Być może właśnie dlatego ponad 80% naszych klientów wraca do nas ponownie!

Zapraszamy do kontaktu!



Raport Płacowy

RaportPlacowy.pl – jedyne na rynku ogólnodostępne dane płacowe pochodzące bezpośrednio z firm

Największy polski Raport Płacowy – dane z **509 firm** z całej Polski.

Precyzyjne dane **regionalne i branżowe** (produkcja, motoryzacja, IT i inne).

Ponad **360 stanowisk** pokazanych na poziomach (młodszy/starszy specjalista, etc.).

Precyzyjne **dopasowanie stanowisk** w organizacji do stanowisk w Raporcie umożliwiające dokładne porównywanie wynagrodzeń.

Szybkie i intuicyjne **oprogramowanie do przekazywania danych**, zapewniające Uczestnikom łatwy udział w badaniu.

Bezpłatny Raport Ogólnopolski dla Uczestników badania.



Dane przekazywane są bezpośrednio przez działy personalne. Autorska metodologia badania, precyzyjne dopasowanie stanowisk w procesie mapowania oraz weryfikacja danych przez konsultantów TEST gwarantują rzetelność informacji zawartych w Raporcie Płacowym.

www.RaportPlacowy.pl



Kontakt w sprawie współpracy

Advisory Group TEST Human Resources

Dział Analiz i Raportów Płacowych

info@raportplacowy.pl

www.RaportPlacowy.pl

+48 12 350 56 00