challenging projects for market leaders

advisory group test human resources



ANALIZA WYNAGRODZEŃ SPECJALISTÓW

Przygotowana dla Polskiej Agencji Informacji i Inwestycji Zagranicznych

Advisory Group TEST Human Resources
31-105 Kraków, ul. Zwierzyniecka 30

www.testhr.pl
www.RaportPlacowy.pl

Spis treści

Sytuacja na rynku pracy w 2016 roku *4*
Podwyżki w 2016 roku *5*
Wynagrodzenia w ujęciu regionalnym *6*
Wynagrodzenia w ujęciu branżowym *7*
Wynagrodzenia w firmach o różnej strukturze pochodzenia kapitału *9*
Wynagrodzenia w firmach o różnej wielkości zatrudnienia *10*
Dodatki pozapłacowe *11*
Advisory Group TEST Human Resources *13*
Inicjatywy TESTu *14*
Raport Płacowy *15*
Kontakt w sprawie współpracy *16*

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.

Sytuacja na rynku pracy w 2016 roku

Atrakcyjność inwestycyjna Polski sprawia, że coraz więcej firm decyduje się lokować w naszym kraju swoje biura, a istniejące podmioty dynamicznie się rozwijają, zwiększając liczbę zatrudnionych pracowników. Środowisko pracy staje się coraz bardziej międzynarodowe, co ma znaczny wpływ na sytuację na rynku pracy specjalistów. W I kwartale 2016 roku najczęściej poszukiwanymi specjalistami byli pracownicy: handlu i sprzedaży oraz obsługi klienta. Stale rośnie także zapotrzebowanie na pracowników z branż związanych z produkcją, w tym z przemysłem ciężkim. Potwierdza to dobrą kondycję polskiej gospodarki. Wzrost liczby ofert pracy dla wysoko wykwalifikowanych specjalistów zaobserwować można było także w obszarze HR oraz finansów. Spośród ofert dla specjalistów ds. finansów połowa jest skierowana do księgowych. Wiąże się to z coraz większym rozwojem firm zagranicznych z branży SSC/BPO.

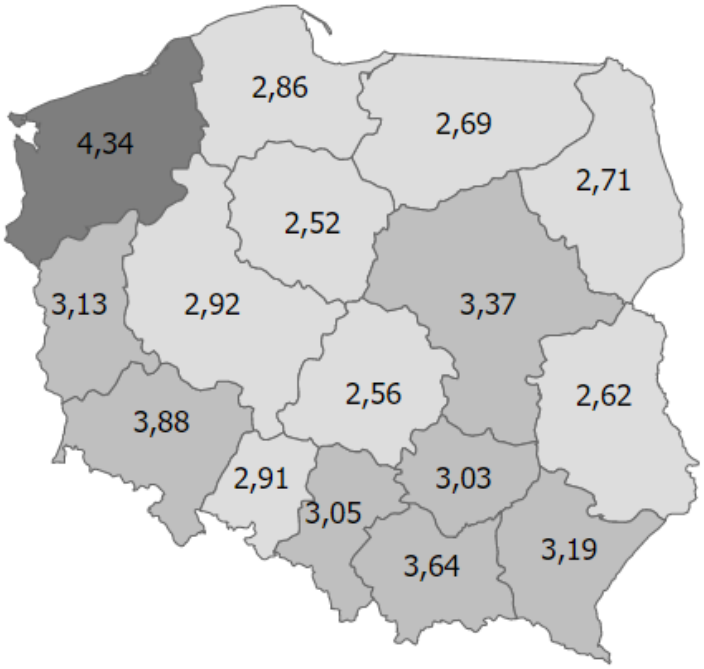
Niezmiennie, jeśli chodzi o największe zapotrzebowanie na specjalistów, dominuje woj. mazowieckie. Na kolejnych miejscach znalazły się województwa dolnośląskie oraz małopolskie. Największy wzrost zapotrzebowania w stosunku do roku poprzedniego zanotowano w województwach: pomorskim, małopolskim oraz śląskim. Analizując sytuację na rynku pracy nie można zapomnieć o poziomie bezrobocia. Według badań GUS, w marcu 2016 r. stopa bezrobocia wynosiła 10,0% i była o 1,5 pkt. proc. niższa niż w marcu 2015 r. Utrzymało się również zróżnicowanie bezrobocia pod względem regionów. Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa: wielkopolskie, śląskie, małopolskie, mazowieckie oraz dolnośląskie.

Malejące bezrobocie powoduje, że coraz częściej mówi się o rynku pracownika – na pewno dotyczy to ekspertów specjalizujących się w nowych technologiach. Tradycyjnie już specjaliści IT oraz inżynierowie znaleźli się nie tylko w czołówce najczęściej poszukiwanych przez pracodawców specjalistów, ale także w gronie ekspertów, na których zapotrzebowanie w II kwartale wzrosło w sposób znaczący. Przy tak obiecujących danych trudno nie patrzeć na rynek pracy z optymizmem.

Podwyżki w 2016 roku

Dane, na których została przeprowadzona poniższa analiza zostały zebrane podczas wiosennej edycji badania Raport Płacowy, przeprowadzonego przez Advisory Group TEST Human Resources. Poniższa grafika przedstawia rozkład podwyżek w ujęciu regionalnym, jakie zostały zrealizowane w 2016 roku. Średni wzrost płac specjalistów na początku 2016 roku wynosił 3,26% i był zdecydowanie wyższy niż w drugiej połowie roku ubiegłego, gdy wynosił 2,83%. W ujęciu regionalnym podwyżki płac rozkładają się w miarę równomiernie. Różnica pomiędzy najniższymi a najwyższymi podwyżkami to 1,82 p.p. Większość firm przeprowadzała podwyżki w pierwszej połowie roku. Miesiącami, w których najczęściej je przyznawano były styczeń i kwiecień.

Rysunek 1. Średnia wartość podwyżek płac specjalistów w 2016 roku (%).



Źródło: Raport Płacowy Advisory Group TEST Human Resources, edycja Wiosna 2016.

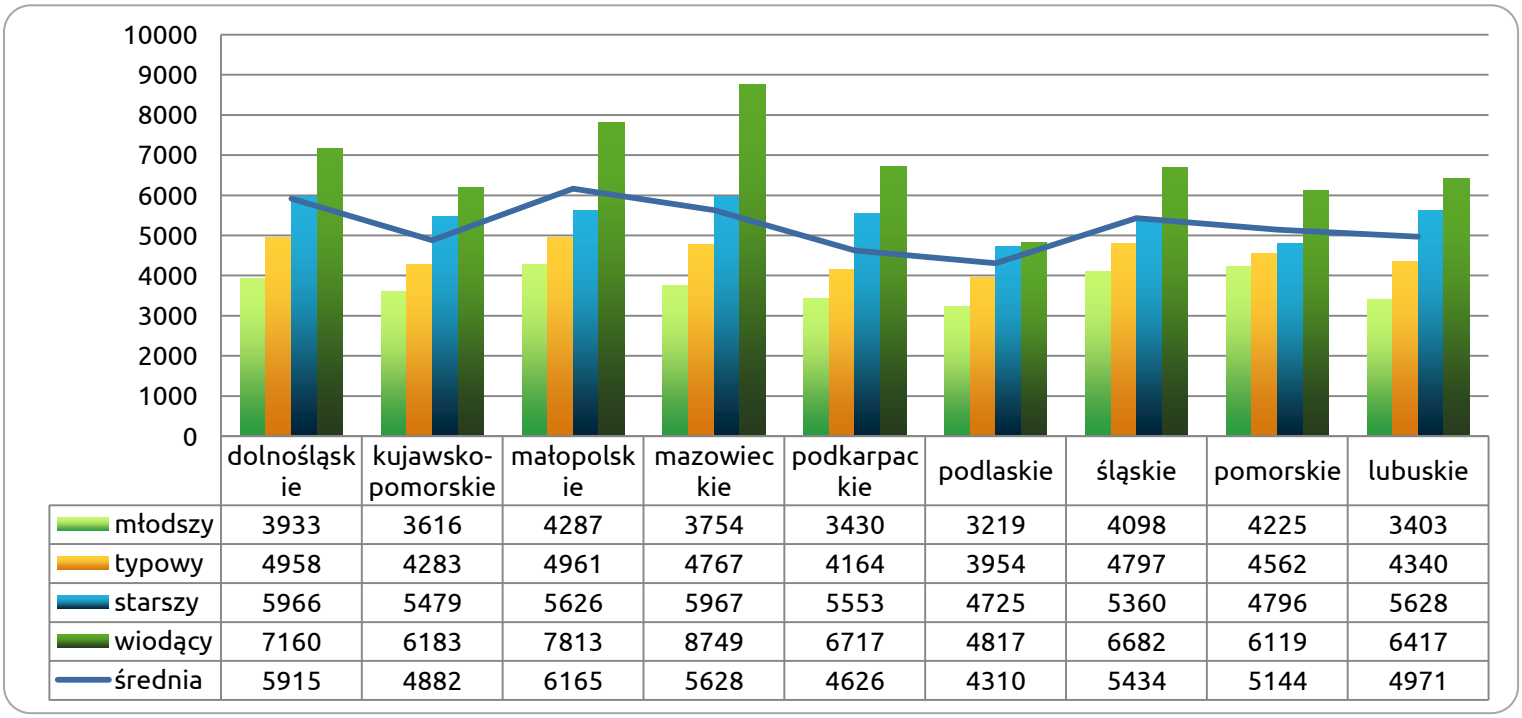
Wynagrodzenia w ujęciu regionalnym

Poniższy wykres przedstawia mediany wynagrodzeń dla czterech szczebli specjalistów. W zależności od wymaganego poziomu wiedzy, doświadczenia i samodzielności wyróżniono: młodszych, typowych, starszych oraz wiodących specjalistów. Na najwyższe zarobki w roku ubiegłym mogli liczyć specjaliści zatrudnieni w firmach województwa małopolskiego. Ich wynagrodzenie w pierwszej połowie 2016 roku wynosiło średnio 6165 zł. Zaraz za nim uplasowało się województwo dolnośląskie, ze średnią 5915 zł.

Największe możliwości dla wiodących specjalistów wciąż daje Mazowsze. Mogą oni liczyć w tym regionie na wynagrodzenie rzędu 8750 zł. Szczególnie duży wpływ na ich wysokość mają firmy warszawskie. Wśród specjalistów będących na początku ścieżki zawodowej, na najwyższe zarobki, sięgające powyżej 4000 zł, mogą liczyć zatrudnieni w firmach z województwa małopolskiego, pomorskiego oraz śląskiego.

W stosunku do końca ubiegłego roku najwyższy wzrost płac miał miejsce w województwie dolnośląskim. Wynosił on średnio 806 zł. Z kolei najniższe zarobki zanotowano w województwie podlaskim. Dotyczy to zarówno początkujących specjalistów, zarabiających około 3219 zł, jak i tych o większym stażu pracy, którzy mogą liczyć na wynagrodzenie około 4817 zł.

Wykres 1. Mediana miesięcznej płacy całkowitej brutto specjalistów w pierwszej połowie 2016 roku w zależności od województwa.



	dolnośląskie	kujawsko-pomorskie	małopolskie	mazowieckie	podkarpackie	podlaskie	śląskie	pomorskie	lubuskie
młodszy	3933	3616	4287	3754	3430	3219	4098	4225	3403
typowy	4958	4283	4961	4767	4164	3954	4797	4562	4340
starszy	5966	5479	5626	5967	5553	4725	5360	4796	5628
wiodący	7160	6183	7813	8749	6717	4817	6682	6119	6417
średnia	5915	4882	6165	5628	4626	4310	5434	5144	4971

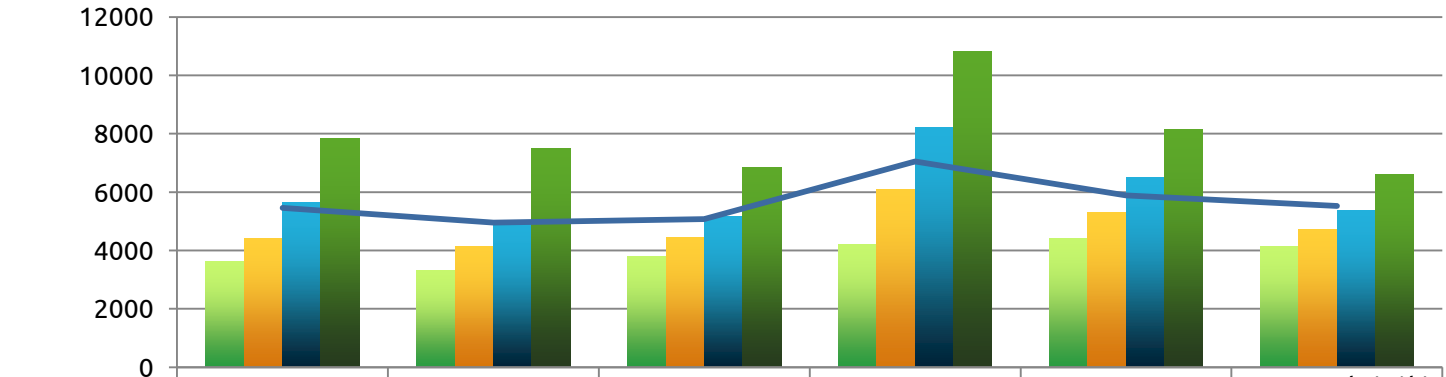
Źródło: Raport Płacowy Advisory Group TEST Human Resources, edycja Wiosna 2016.

Wynagrodzenia w ujęciu branżowym

Na poniższym wykresie przedstawiono rozkład płac specjalistów w zależności od branży, w której działają. Niezmiennie najwyższe wynagrodzenia oferowała branża IT. Szczególną uwagę należałoby zwrócić na wysokość wynagrodzeń specjalistów na najwyższym szczeblu, która wzrosła aż o 27% w odniesieniu do danych z połowy roku 2015 i wynosi 10807 zł. Wiąże się to z bardzo intensywnym rozwojem tej branży, a co za tym idzie zwiększonym zapotrzebowaniem na wysoko wykwalifikowanych specjalistów w tej dziedzinie.

Również specjaliści zatrudnieni w branży motoryzacyjnej mogli liczyć na wysokie podwyżki w drugiej połowie ubiegłego roku. Młodsi specjaliści zatrudnieni w tej branży, z zarobkami na poziomie 4411 zł, byli najlepiej opłacani spośród przedstawionych w poniższym zestawieniu branż. Na niewiele mniejsze zarobki na początku drogi zawodowej można było liczyć w przemyśle ciężkim i maszynowym. W tym przypadku dynamika wzrostu płac była jednak mniejsza niż w branży motoryzacyjnej. Na najniższe wynagrodzenia mogli liczyć specjaliści zatrudnieni w branży elektrotechnicznej. W jej przypadku dopiero awans na specjalistę najwyższego szczebla wiązał się z podwyżką, dzięki której poziom ich wynagrodzenia stawał się porównywalny do przyznawanego w innych branżach.

Wykres 2. Mediana miesięcznej płacy całkowitej brutto specjalistów w pierwszej połowie 2016 roku w zależności od branży.



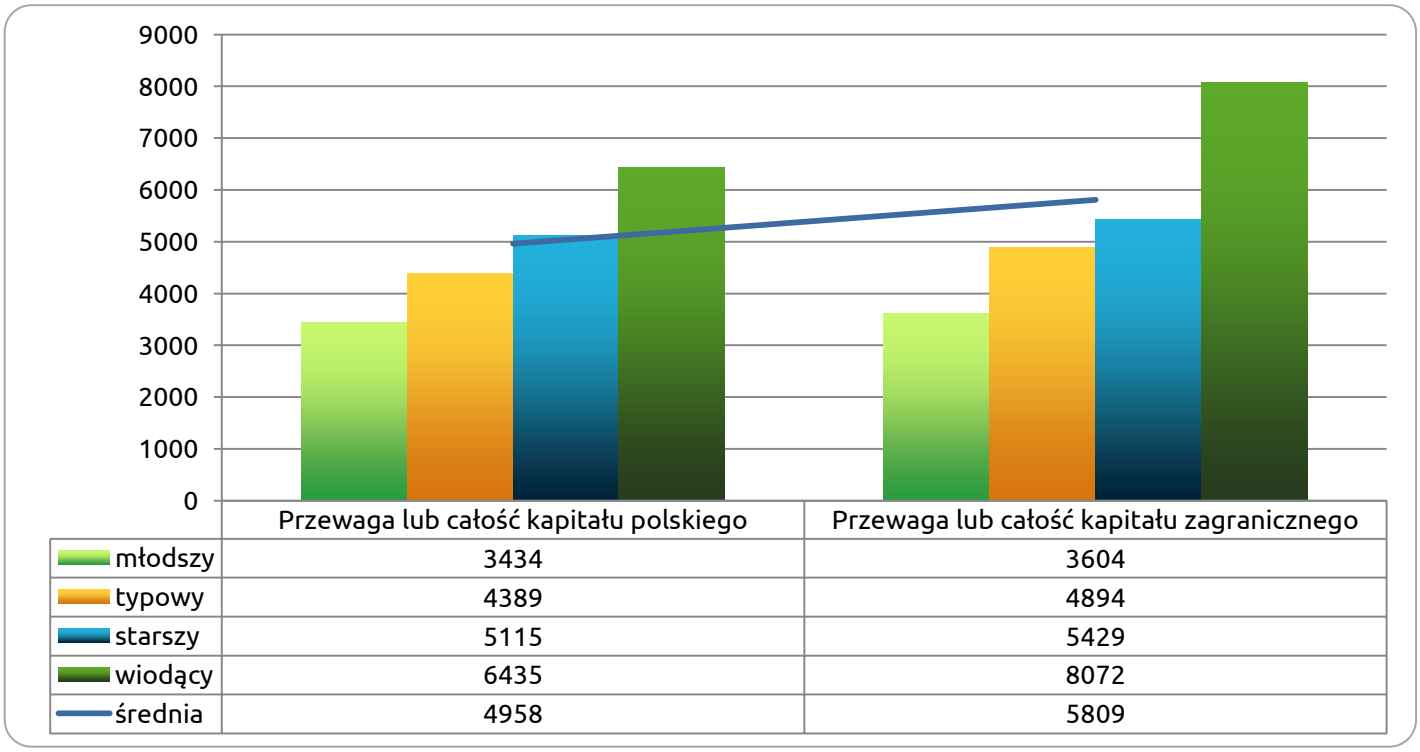
	Budownictwo	Elektrotechnika	FMCG	IT	Motoryzacja	Przemysł ciężki i maszynowy
młodszy	3615	3301	3808	4223	4411	4135
typowy	4408	4142	4444	6102	5299	4736
starszy	5650	5038	5175	8215	6502	5380
wiodący	7847	7500	6860	10807	8161	6600
średnia	5461	4951	5080	7054	5888	5522

Źródło: Raport Płacowy Advisory Group TEST Human Resources, edycja Wiosna 2016.

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 jednak zmniejszyła się znacząco w stosunku do drugiej połowy 2015 roku. Odwrotnie było w przypadku najlepiej wykwalifikowanych specjalistów. Jeszcze bardziej niż w poprzednim roku wzbogacili się ci pracujący w zagranicznych firmach, zostawiając za sobą daleko w tyle ekspertów z rodzimych firm. Średnie wynagrodzenie tych ostatnich obniżyło się w stosunku do roku poprzedniego.

Wykres 3 Mediana miesięcznej płacy całkowitej brutto specjalistów w pierwszej połowie 2016 roku w zależności od pochodzenia kapitału



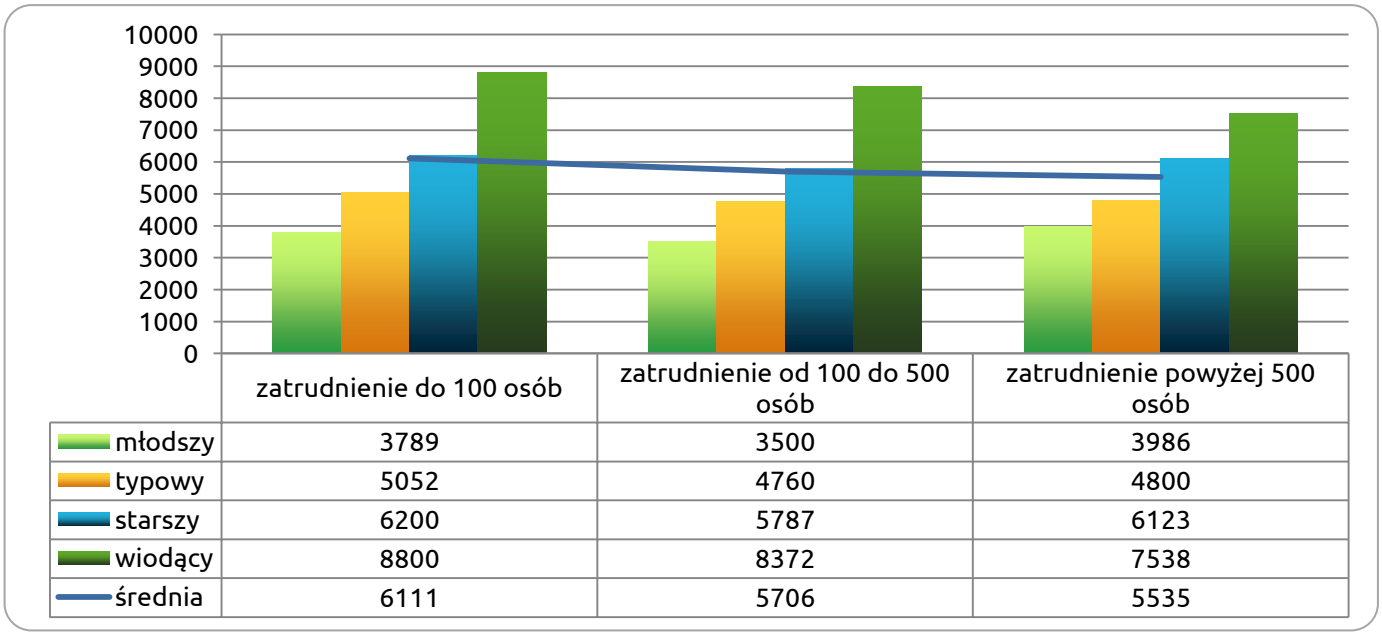
	Przewaga lub całość kapitału polskiego	Przewaga lub całość kapitału zagranicznego
młodszy	3434	3604
typowy	4389	4894
starszy	5115	5429
wiodący	6435	8072
średnia	4958	5809

Źródło: Raport Płacowy Advisory Group TEST Human Resources, edycja Wiosna 2016.

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 6111 zł. Mimo, iż specjaliści początkujący na rynku pracy zarabiali najlepiej w dużych firmach, zatrudniających ponad 500 osób, przechodząc na najwyższy szczebel awansu zawodowego specjalisty, ich zarobki stawały się najniższe w stosunku do średnich i małych firm. Wzrost płac wraz z awansem wynosił w nich ok. 20%, podczas gdy w pozostałych firmach procent ten wynosił średnio 30%. Największy wzrost płac w odniesieniu do roku poprzedniego nastąpił w przypadku firm zatrudniających od 100 do 500 osób, średnio o 492 zł. Dynamika wzrostu płac była tutaj dosyć duża - awans na wyższe stanowisko wiązał się ze wzrostem wynagrodzeń o około 1027 zł w przypadku awansu na starszego specjalistę. Awans na najwyższe stanowisko specjalistyczne w firmie, wiązał się z podwyżką rzędu 2600 zł.

Wykres 4. Mediana miesięcznej płacy całkowitej brutto specjalistów w pierwszej połowie 2016 roku w zależności od wielkości zatrudnienia.



	zatrudnienie do 100 osób	zatrudnienie od 100 do 500 osób	zatrudnienie powyżej 500 osób
młodszy	3789	3500	3986
typowy	5052	4760	4800
starszy	6200	5787	6123
wiodący	8800	8372	7538
średnia	6111	5706	5535

Źródło: Raport Płacowy Advisory Group TEST Human Resources, edycja Wiosna 2016.

Dodatki pozapłacowe

Na rynku benefitów nie zostały odnotowane większe zmiany w porównaniu z ubiegłym rokiem. Dodatkowa opieka medyczna oraz dopłaty do zajęć sportowych otrzymuje już ponad połowa pracowników zatrudnionych na stanowiskach specjalistycznych. Coraz częściej w stosunku do poprzedniego roku przyznawane są dopłaty na cele kulturalno-rozrywkowe. W ich obrębie zanotowano wzrost o około 17 punktów procentowych. Poniższa tabela przedstawia informacje dotyczące najczęściej przyznawanych benefitów.

Tabela 1. Dodatki pozapłacowe przyznawane specjalistom w 2016 roku.

Narzędzia pracy	*Występowanie*
Samochód służbowy lub świadczenie samochodowe	7%
Telefon komórkowy	29%
Laptop	25%
Przysługujące dopłaty	
Dopłaty do przejazdów do miejsca pracy	4%
Dopłaty na cele kulturalno-rozrywkowe	42%
Dopłaty do edukacji - studia, MBA, kursy językowe, itp.	48%
Dodatkowe świadczenia zdrowotne dla pracowników	57%
Dopłaty do posiłków	29%
Dopłaty do zajęć sportowych	55%
Bony towarowe	29%
Inne świadczenia	
Dodatkowe ubezpieczenia	51%
Benefity długoterminowe (opcje na akcje, akcje)	6%
Szkolenia zewnętrzne	68%

Źródło: Raport Płacowy Advisory Group TEST Human Resources, edycja Wiosna 2016.

Advisory Group TEST Human Resources

Jesteśmy konsultantami HR - partnerami międzynarodowych korporacji w Polsce i czołowych, polskich przedsiębiorstw. 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 dla branży SSC/BPO/ITO – HR w Centrach Usług Biznesowych i IT

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 **518 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.

RaportPlacowy.pl
Advisory Group TEST Human Resources

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