



Raport Płacowy 2023



tap.talent
we care more

Właśnie minął 2022 rok, a my publikujemy kolejny raport płacowy Tap.Talent. Podobnie jak w poprzednich latach przedstawiamy oferowane wynagrodzenia na rynku pracy oraz trendy w obszarze szeroko rozumianego employer branding.

Miniony rok przyniósł nam cały szereg zdarzeń i czynników negatywnie wpływających na stan gospodarki i przedsiębiorstw działających w strefie Euro. Wśród wielu rynkowych wyzwań, przed którymi stanęły firmy, był ograniczony dostęp do wysoko wykwalifikowanej kadry. Pandemia zmieniła nastawienie pracowników do miejsca pracy i wpłynęła na proces podejmowania decyzji o jej zmianie. Rozwój wewnętrzny i bezpieczeństwo zatrudnienia stały się dwoma najważniejszymi czynnikami oddziaływającymi na migracje talentów pomiędzy przedsiębiorstwami. Kolejnym bardzo ważnym czynnikiem oddziałującym na rynek pracy była i jest inwazja Rosji na Ukrainę. Wywołany konflikt zbrojny spowodował wzrost cen w sektorach energetycznym i spożywczym. Zwiększył również koszty życia gospodarstw domowych i drastycznie podwyższył koszty wytwórcze firm we wszystkich branżach i segmentach rynku.

W tak trudnych warunkach rynkowych znalezienie i zatrudnienie talentów jest wyzwaniem. Niemniej jednak utrzymanie istniejącej kadry pracowników stało się równie poważnym problemem. Bazując na naszym doświadczeniu w rekrutacji talentów oraz wielu przeprowadzonych badaniach rynkowych, zauważyliśmy kilka znaczących trendów na polskim rynku rekrutacyjnym. Pierwszy to dalszy rozwój sektora technologicznego, rosnąca liczba tech start-upów, ekspansja sektorów usług niefinansowych, takich jak eCommerce, dostawców PaaS oraz przyrost stanowisk z zakresu Data Science i Cybersecurity. Drugim trendem jest transformacja technologiczna inicjowana przez firmy z branży produkcyjnej. Firmy te decydują się na wzmocnienie infrastruktury ochrony danych, powiększają zdalny dostęp do danych przedsiębiorstwa oraz tworzą własne aplikacje biznesowe. Trzecim trendem, który przykuł naszą uwagę jest duży niedobór umiejętności w obszarze usług profesjonalnych, technologii, IT, logistyki i produkcji. Najbardziej poszukiwanymi ekspertami na rynku pracy pozostają specjaliści z branży IT, specjaliści ds. marketingu cyfrowego, inżynierowie oraz specjaliści z obszaru bankowości i analiz danych.

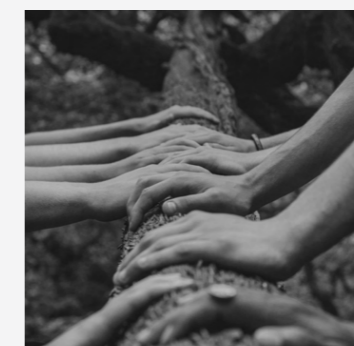
Miniony rok upłynął w firmach pod znakiem decyzji o powrotach do biur, kontynuowaniu pracy zdalnej lub wdrażaniu hybrydowej. W 2023 r. pracodawcy będą musieli stawić czoła długotrwałym konsekwencjom podjętych wcześniej decyzji. Będą analizować ich wpływ na produktywność, poziom identyfikacji z firmą, współpracę w ramach zespołu oraz utrzymanie ludzi w organizacji. Poszukiwane będą rozwiązania, które będą wspierały **społeczny dobrostan pracowników** – pozwolą ludziom utrzymać ze sobą więź i sprawnie współpracować.

Mamy nadzieję, że nasz Raport dostarczy Państwu przydatnych informacji związanych ze stawkami oferowanych wynagrodzeń i przyniesie praktyczne porady w zakresie budowania marki pracodawcy w 2023 r.

tap.talent
we care more

Drodzy
Czytelnicy

Spis treści



SEKTOR IT	6
• tabele wynagrodzeń	6
• trendy na rok 2023	10
SEKTOR USŁUG BIZNESOWYCH	12
• tabele wynagrodzeń	12
• trendy na rok 2023	14
SEKTOR INŻYNIERII	16
• tabele wynagrodzeń	16
• trendy na rok 2023	18
SEKTOR MARKETINGU I SPRZEDAŻY	20
• tabele wynagrodzeń	20
• trendy na rok 2023	22
SEKTOR C-LEVEL	24
• tabele wynagrodzeń	24
• trendy na rok 2023	26
TRENDY REKRUTACYJNE I WSKAZÓWKI NA 2023 ROK	28
TRENDY EMPLOYER BRANDING 2023	32
SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI	36

Tabela wynagrodzeń Sektor IT

wynagrodzenie miesięczne brutto

wynagrodzenie miesięczne brutto

tap.talent
we care more

STANOWISKO	wynagrodzenie miesięczne brutto (UoP)		
	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Wsparcie Techniczne			
1. Linia Wsparcia Technicznego	5 000,00 PLN	8 000,00 PLN	10 500,00 PLN
2. Linia Wsparcia Technicznego	11 000,00 PLN	13 500,00 PLN	16 000,00 PLN
3. Linia Wsparcia Technicznego	17 000,00 PLN	20 000,00 PLN	23 000,00 PLN
Rozwój Oprogramowania	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Lider Zespołu Programistów	23 000,00 PLN	26 000,00 PLN	31 000,00 PLN
Programista C++	12 000,00 PLN	18 000,00 PLN	25 000,00 PLN
Programista Java	12 000,00 PLN	19 000,00 PLN	28 000,00 PLN
Programista C#	12 000,00 PLN	19 000,00 PLN	28 000,00 PLN
Programista Android/iOS	13 000,00 PLN	20 000,00 PLN	28 000,00 PLN
Programista Frontend	12 000,00 PLN	19 000,00 PLN	29 000,00 PLN
Programista Fullstack	13 000,00 PLN	21 000,00 PLN	30 000,00 PLN
Programista Ruby on Rails	15 000,00 PLN	22 000,00 PLN	30 000,00 PLN
Programista Python	12 000,00 PLN	18 000,00 PLN	24 000,00 PLN
Programista PHP	11 000,00 PLN	16 000,00 PLN	23 000,00 PLN
Specjalista UX/UI	8 000,00 PLN	14 000,00 PLN	18 000,00 PLN
Inżynier DevOps	16 000,00 PLN	23 000,00 PLN	30 000,00 PLN
Manager Projektu	11 000,00 PLN	17 000,00 PLN	23 000,00 PLN
Scrum Master	11 000,00 PLN	18 000,00 PLN	24 000,00 PLN
Analityk Biznesowy	11 000,00 PLN	15 000,00 PLN	21 000,00 PLN
Lider Zespołu Testów	15 000,00 PLN	18 000,00 PLN	24 000,00 PLN
Tester Manualny	7 000,00 PLN	10 000,00 PLN	15 000,00 PLN
Tester Automatyzujący	10 000,00 PLN	17 000,00 PLN	23 000,00 PLN
Infrastruktura i Usługi IT	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Architekt Rozwiązań	17 000,00 PLN	24 000,00 PLN	30 000,00 PLN
Administrator Baz Danych	7 500,00 PLN	12 000,00 PLN	17 000,00 PLN
Administrator Systemów	7 000,00 PLN	11 000,00 PLN	16 000,00 PLN
Administrator Windows	7 000,00 PLN	13 000,00 PLN	18 000,00 PLN
Administrator Linux	7 000,00 PLN	13 000,00 PLN	18 000,00 PLN
Inżynier Sieci	7 500,00 PLN	15 000,00 PLN	20 000,00 PLN
Inżynier Rozwiązań w Chmurze	9 000,00 PLN	16 000,00 PLN	21 000,00 PLN
Analityk Aplikacji	10 000,00 PLN	16 000,00 PLN	21 000,00 PLN
Inżynier ds. Bezpieczeństwa Systemów	11 000,00 PLN	18 000,00 PLN	24 000,00 PLN
Inżynier ds. Cyberbezpieczeństwa	16 000,00 PLN	25 000,00 PLN	33 000,00 PLN
Analityk SQL	10 000,00 PLN	16 000,00 PLN	21 000,00 PLN
Analityk IT	10 000,00 PLN	16 000,00 PLN	21 000,00 PLN

STANOWISKO	wynagrodzenie miesięczne brutto (UoP)		
	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
ERP/CRM/Data Engineering			
Analityk SAP	11 000,00 PLN	17 000,00 PLN	24 000,00 PLN
Programista SAP	14 000,00 PLN	23 000,00 PLN	30 000,00 PLN
Programista Salesforce	13 000,00 PLN	20 000,00 PLN	28 000,00 PLN
Data Scientist	10 000,00 PLN	18 000,00 PLN	25 000,00 PLN
Inżynier Danych	13 000,00 PLN	21 000,00 PLN	29 000,00 PLN
Wsparcie Techniczne	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Kierownik Działu Service Desk	14 000,00 PLN	19 000,00 PLN	23 000,00 PLN
Rozwój Oprogramowania	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Kierownik Działu Oprogramowania	28 000,00 PLN	35 000,00 PLN	42 000,00 PLN
Menadżer Działu Oprogramowania	26 000,00 PLN	32 000,00 PLN	38 000,00 PLN
Architekt Oprogramowania	25 000,00 PLN	30 000,00 PLN	36 000,00 PLN
Infrastruktura i Usługi IT	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Kierownik Infrastruktury IT	27 000,00 PLN	35 000,00 PLN	40 000,00 PLN
Menadżer IT	22 000,00 PLN	30 000,00 PLN	36 000,00 PLN
Menadżer Działu ds. Bezpieczeństwa	23 000,00 PLN	33 000,00 PLN	38 000,00 PLN

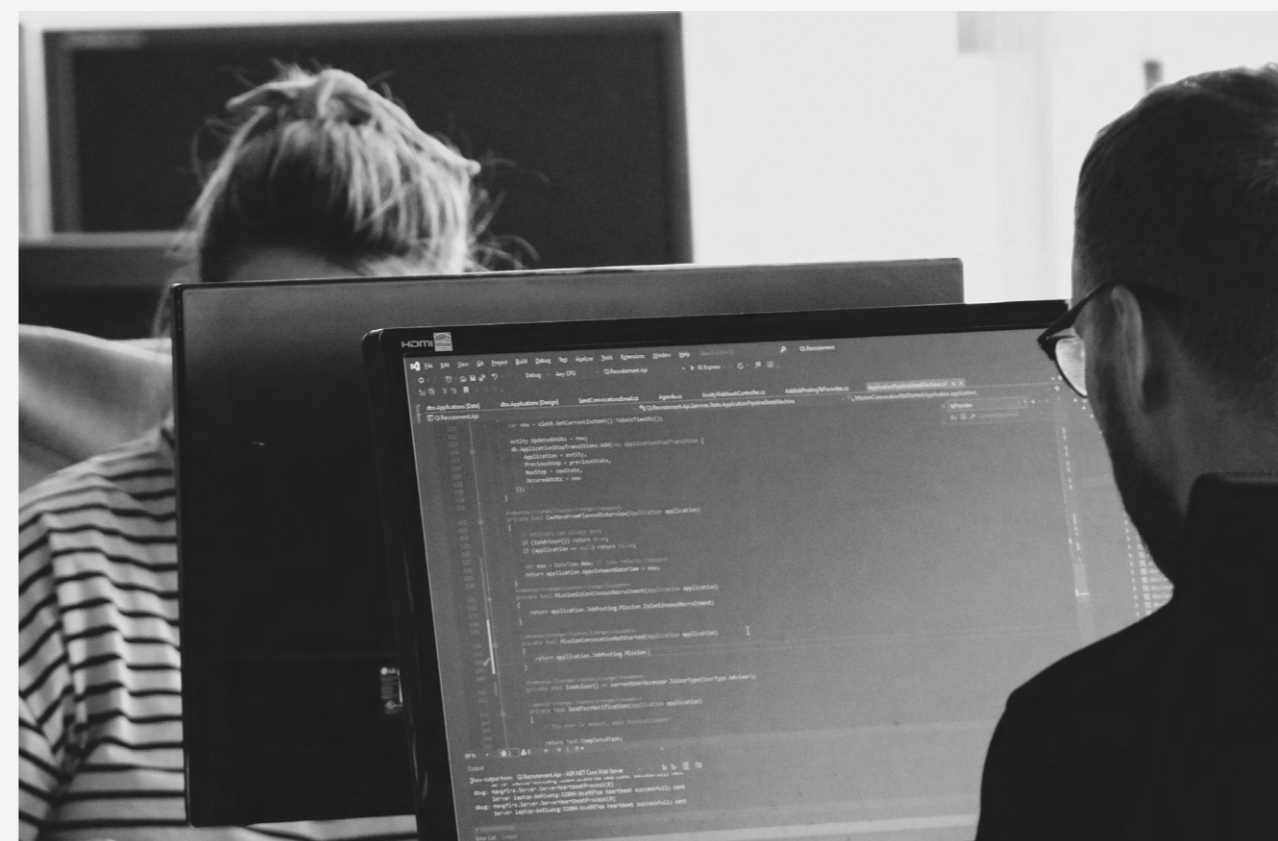


Tabela wynagrodzeń Sektor IT

roczne wynagrodzenie w brutto
/koszty pracodawcy

roczne wynagrodzenie w brutto
/koszty pracodawcy

tap.talent
we care more

STANOWISKO	roczne wynagrodzenie w brutto/koszty pracodawcy		
	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Wsparcie Techniczne			
1. Linia Wsparcia Technicznego	73 200,00 PLN	117 120,00 PLN	153 720,00 PLN
2. Linia Wsparcia Technicznego	161 040,00 PLN	197 640,00 PLN	234 240,00 PLN
3. Linia Wsparcia Technicznego	248 880,00 PLN	292 800,00 PLN	336 720,00 PLN
Rozwój Oprogramowania			
	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Lider Zespołu Programistów	336 720,00 PLN	380 640,00 PLN	453 840,00 PLN
Programista C++	175 680,00 PLN	263 520,00 PLN	366 000,00 PLN
Programista Java	175 680,00 PLN	278 160,00 PLN	409 920,00 PLN
Programista C#	175 680,00 PLN	278 160,00 PLN	409 920,00 PLN
Programista Android/iOS	190 320,00 PLN	292 800,00 PLN	409 920,00 PLN
Programista Frontend	175 680,00 PLN	278 160,00 PLN	424 560,00 PLN
Programista Fullstack	190 320,00 PLN	307 440,00 PLN	439 200,00 PLN
Programista Ruby on Rails	219 600,00 PLN	322 080,00 PLN	439 200,00 PLN
Programista Python	175 680,00 PLN	263 520,00 PLN	351 360,00 PLN
Programista PHP	161 040,00 PLN	234 240,00 PLN	336 720,00 PLN
Specjalista UX/UI	117 120,00 PLN	204 960,00 PLN	263 520,00 PLN
Inżynier DevOps	234 240,00 PLN	336 720,00 PLN	439 200,00 PLN
Manager Projektu	161 040,00 PLN	248 880,00 PLN	336 720,00 PLN
Scrum Master	161 040,00 PLN	263 520,00 PLN	351 360,00 PLN
Analitik Biznesowy	161 040,00 PLN	219 600,00 PLN	307 440,00 PLN
Lider Zespołu Testów	219 600,00 PLN	263 520,00 PLN	351 360,00 PLN
Tester Manualny	102 480,00 PLN	146 400,00 PLN	219 600,00 PLN
Tester Automatyzujący	146 400,00 PLN	248 880,00 PLN	336 720,00 PLN
Infrastruktura i Usługi IT			
	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Architekt Rozwiązań	248 880,00 PLN	351 360,00 PLN	439 200,00 PLN
Administrator Baz Danych	109 800,00 PLN	175 680,00 PLN	248 880,00 PLN
Administrator Systemów	102 480,00 PLN	161 040,00 PLN	234 240,00 PLN
Administrator Windows	102 480,00 PLN	190 320,00 PLN	263 520,00 PLN
Administrator Linux	102 480,00 PLN	190 320,00 PLN	263 520,00 PLN
Inżynier Sieci	109 800,00 PLN	219 600,00 PLN	292 800,00 PLN
Inżynier Rozwiązań w Chmurze	131 760,00 PLN	234 240,00 PLN	307 440,00 PLN
Analitik Aplikacji	146 400,00 PLN	234 240,00 PLN	307 440,00 PLN
Inżynier ds. Bezpieczeństwa Systemów	161 040,00 PLN	263 520,00 PLN	351 360,00 PLN
Inżynier ds. Cyberbezpieczeństwa	234 240,00 PLN	366 000,00 PLN	483 120,00 PLN
Analitik SQL	146 400,00 PLN	234 240,00 PLN	307 440,00 PLN
Analitik IT	146 400,00 PLN	234 240,00 PLN	307 440,00 PLN

STANOWISKO	roczne wynagrodzenie w brutto/koszty pracodawcy		
	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
ERP/CRM/Data Engineering			
Analitik SAP	161 040,00 PLN	248 880,00 PLN	351 360,00 PLN
Programista SAP	204 960,00 PLN	336 720,00 PLN	439 200,00 PLN
Programista Salesforce	190 320,00 PLN	292 800,00 PLN	409 920,00 PLN
Data Scientist	146 400,00 PLN	263 520,00 PLN	366 000,00 PLN
Inżynier Danych	190 320,00 PLN	307 440,00 PLN	424 560,00 PLN
Wsparcie Techniczne			
	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Kierownik Działu Service Desk	204 960,00 PLN	278 160,00 PLN	336 720,00 PLN
Rozwój Oprogramowania			
	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Kierownik Działu Oprogramowania	409 920,00 PLN	512 400,00 PLN	614 880,00 PLN
Menadżer Działu Oprogramowania	380 640,00 PLN	468 480,00 PLN	556 320,00 PLN
Architekt Oprogramowania	366 000,00 PLN	439 200,00 PLN	527 040,00 PLN
Infrastruktura i Usługi IT			
	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Kierownik Infrastruktury IT	395 280,00 PLN	512 400,00 PLN	585 600,00 PLN
Menadżer IT	322 080,00 PLN	439 200,00 PLN	527 040,00 PLN
Menadżer Działu ds. Bezpieczeństwa	336 720,00 PLN	483 120,00 PLN	556 320,00 PLN



```
ts( 'incode_3
faults and registers
function is hooked into the after_setup
init hook. The init hook is too late to
support for post thumbnails.
arter_setup() {
available for trans
can be filled in t
adding a theme des
needs search to
```

SEKTOR IT

Pandemia wymusiła przyspieszenie transformacji cyfrowej.

W ostatnich dwóch latach wzrosło zapotrzebowanie na wykorzystywanie technologii cyfrowych. W 2023 roku ten trend niewątpliwie się utrzyma. Proces transformacji cyfrowej nadal będzie się w rozwijał w placówkach publicznych, ale także w prywatnych firmach czy dużych korporacjach.

Praca zdalna jest już na tyle powszechnym zjawiskiem, że w najbliższych latach będzie kontynuowany rozwój platform i narzędzi umożliwiających pracę poza biurem.

W 2023 roku wciąż będzie wzrastać znaczenie sztucznej inteligencji oraz uczenia maszynowego. Już teraz AI pozwala przetwarzać dane, asystuje w życiu codziennym (podczas zakupów, ćwiczeń, itp.). Na zaawansowanej sztucznej inteligencji bazują również tzw. chatboty. W założeniu mają one usprawnić komunikację z klientem. W 2023 roku ta technologia będzie udoskonalona dzięki czemu użytkownik będzie mógł załatwić swoje sprawy przy pomocy AI.

Nie powinno zabraknąć miejsc pracy dla specjalistów najbardziej popularnych języków programowania takich jak Java, C#, C++, Python, etc. Na brak ofert nie będą narzekać również programiści aplikacji mobilnych.

Wysoka inflacja będzie miała wpływ na oczekiwania finansowe kandydatów, które w 2023 roku wzrosną. Zadaniem firm będzie sprostanie tym oczekiwaniom i poszukanie nowych rozwiązań. Z pewnością specjaliści z branży IT będą chcieli mieć wybór związany z formą zatrudnienia. Zatrudnienie na podstawie kontraktu B2B nadal będzie powszechne, ale w 2023 roku da się zauważyć, że część kontraktorów wybierze lub rozważy umowę o pracę.



Tabela wynagrodzeń Sektor usług biznesowych

wynagrodzenie miesięczne brutto

roczne wynagrodzenie w brutto
/koszty pracodawcy

tap.talent
we care more

STANOWISKO	wynagrodzenie miesięczne brutto (UoP)		
	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Menadżer ds. Finansowych	23 000 PLN	31 500 PLN	40 500 PLN
Menadżer Finansowy ds. Raportowania	15 500 PLN	22 500 PLN	29 000 PLN
Menadżer Finansowy ds. Raportowania (GL)	17 500 PLN	23 500 PLN	29 000 PLN
Menadżer AP/AR	12 500 PLN	16 500 PLN	21 000 PLN
Finanse	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Specjalista ds. Raportowania	8 000 PLN	10 000 PLN	12 500 PLN
Analitik Biznesowy	11 500 PLN	13 500 PLN	16 000 PLN
Specjalista FP&A	10 500 PLN	13 500 PLN	17 000 PLN
Analitik Finansowy	8 000 PLN	10 000 PLN	12 500 PLN
Asystent Finansowy	4 000 PLN	4 500 PLN	5 500 PLN
Księgowość	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Lider Zespołu GL	13 500 PLN	18 000 PLN	23 000 PLN
Księgowy GL	10 500 PLN	13 500 PLN	17 000 PLN
Lider Zespołu AP/AR	12 000 PLN	14 500 PLN	17 000 PLN
Księgowy AP/AR	Angielski 5000 PLN	Francuski/Włoski/ Hiszpański 5500 PLN	Angielski 6500 PLN
	Francuski/Włoski/ Hiszpański 5 500 PLN	Francuski/Włoski/ Hiszpański 6 500 PLN	Francuski/Włoski/ Hiszpański 7000 PLN
	Niemiecki/Holenderski/ Szwedzki 6000 PLN	Niemiecki/Holenderski/ Szwedzki 7500 PLN	Niemiecki/Holenderski/ Szwedzki 9000 PLN
Asystent Księgowego	Angielski 4000 PLN	Angielski 4500 PLN	Angielski 5500 PLN
Dział Zakupów	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Lider Działu Zakupów	10 500 PLN	12 500 PLN	15 000 PLN
Kupiec	Angielski 4500 PLN	Angielski 6000 PLN	Angielski 6000 PLN
	Francuski/Włoski/ Hiszpański 5000 PLN	Francuski/Włoski/ Hiszpański 7000 PLN	Francuski/Włoski/ Hiszpański 7000 PLN
	Niemiecki/Holenderski/ Szwedzki 6000 PLN	Niemiecki/Holenderski/ Szwedzki 8500 PLN	Niemiecki/Holenderski/ Szwedzki 8500 PLN
HR	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Specjalista ds. Wynagrodzeń i HR	6 000 PLN	7 500 PLN	9 000 PLN
Specjalista ds. Rekrutacji	5 500 PLN	6 500 PLN	7 000 PLN
Asystent HR	Angielski 4500 PLN	Angielski 5000 PLN	Angielski 5500 PLN
	Francuski/Włoski/ Hiszpański 4 500 PLN	Francuski/Włoski/ Hiszpański 6000 PLN	Francuski/Włoski/ Hiszpański 6000 PLN
	Niemiecki/Holenderski/ Szwedzki 5500 PLN	Niemiecki/Holenderski/ Szwedzki 8000 PLN	Niemiecki/Holenderski/ Szwedzki 8000 PLN

STANOWISKO	roczne wynagrodzenie w brutto/koszty pracodawcy		
	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Menadżer ds. Finansowych	336 720,00 PLN	461 160,00 PLN	592 920,00 PLN
Menadżer Finansowy ds. Raportowania	226 920,00 PLN	329 400,00 PLN	424 560,00 PLN
Menadżer Finansowy ds. Raportowania (GL)	256 200,00 PLN	344 040,00 PLN	424 560,00 PLN
Menadżer AP/AR	183 000,00 PLN	241 560,00 PLN	307 440,00 PLN
Finanse	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Specjalista ds. Raportowania	117 120 PLN	146 400 PLN	183 000 PLN
Analitik Biznesowy	168 360 PLN	197 640 PLN	234 240 PLN
Specjalista FP&A	153 720 PLN	197 640 PLN	248 880 PLN
Analitik Finansowy	117 120 PLN	146 400 PLN	183 000 PLN
Asystent Finansowy	58 560 PLN	65 880 PLN	80 520 PLN
Księgowość	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Lider Zespołu GL	197 640,00 PLN	263 520,00 PLN	336 720,00 PLN
Księgowy GL	153 720,00 PLN	197 640,00 PLN	248 880,00 PLN
Lider Zespołu AP/AR	175 680,00 PLN	212 280,00 PLN	248 880,00 PLN
Księgowy AP/AR	61 100,00 PLN	80 520,00 PLN	95 160 PLN
	80 520,00 PLN	109 800,00 PLN	102 480 PLN
	84 180,00 PLN	109 800,00 PLN	131 760 PLN
Asystent Księgowego	58 560,00 PLN	65 880,00 PLN	80 520 PLN
Dział Zakupów	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Lider Działu Zakupów	153 720 PLN	183 000 PLN	219 600 PLN
Kupiec	65 880 PLN	87 840 PLN	73 320 PLN
	73 200 PLN	102 480 PLN	102 480 PLN
	87 840 PLN	124 440 PLN	124 440 PLN
HR	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Specjalista ds. Wynagrodzeń i HR	87 840 PLN	109 800 PLN	131 760 PLN
Specjalista ds. Rekrutacji	80 520 PLN	95 160 PLN	102 480 PLN
Asystent HR	65 880 PLN	73 200 PLN	80 520 PLN
	65 880 PLN	87 840 PLN	87 840 PLN
	80 520 PLN	117 120 PLN	117 120 PLN

SEKTOR USŁUG BIZNESOWYCH

Czas pandemii był trudnym okresem dla wielu branż, firm oraz pracowników. Praca zdalna stała się standardem i w dużej mierze wpłynęła na oczekiwania kandydatów. Coraz więcej pracowników podejmuje decyzje o zatrudnieniu, w zależności od tego, czy dana firma oferuje możliwość pracy zdalnej.

Pracodawcy, którzy nie będą w stanie zaoferować takiej alternatywy, muszą brać pod uwagę, że ich pracownicy mogą odejść, a zatrudnienie nowych kandydatów będzie stanowiło dużą trudność.

Warto wspomnieć o kolejnym czynniku, który znacząco wpłynął na rynek pracy, czyli sytuacji za wschodnią granicą. Skutki tego odczuł również sektor usług biznesowych. Od samego wybuchu wojny, spadła liczba inwestycji na Ukrainie. Z biegiem czasu branża usług biznesowych w bardzo szybkim tempie odmrażała budżety, co spowodowało wzrost inwestycji w tym roku. Wiele firm posiadających oddziały na Ukrainie czy Białorusi, zdecydowało się na przeniesienie swoich pracowników i otwarcie placówek w Polsce.

Wnioski są bardzo jasne: sektor usług biznesowych, dzięki swojej dojrzałości i umiejętności adaptacji do nowych warunków, jest odporny na różne zawirowania na rynku pracy.

Największe szanse na znalezienie pracy w sektorze BPO/SSC mają specjaliści z branży IT, ale nie tylko. Interesujące oferty znajdą również specjaliści finansowi, doradcy klienta czy HR-owcy, zwłaszcza Ci z wieloletnim doświadczeniem. Międzynarodowe organizacje nadal poszukują specjalistów, którzy znają języki obce. Biegła znajomość języka angielskiego to już standard, a kolejnymi najbardziej pożądanymi językami są nadal niemiecki i francuski.

Coraz większą popularnością cieszą się języki skandynawskie, takie jak szwedzki, norweski czy duński. Branża usług biznesowych oferuje dobre miejsce do rozwoju dla osób zajmujących się procesami marketingowymi, zarządzaniem łańcuchem dostaw czy telefoniczną obsługą klienta.

Tabela wynagrodzeń Sektor inżynierii

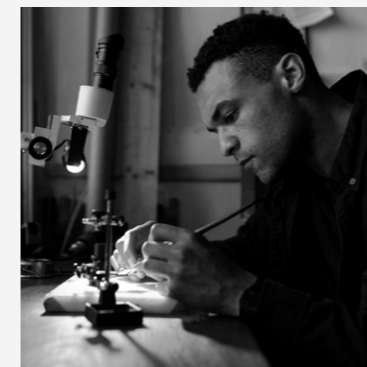
wynagrodzenie miesięczne brutto

roczne wynagrodzenie w brutto
/koszty pracodawcy

tap.talent
we care more

STANOWISKO	wynagrodzenie miesięczne brutto (UoP)		
	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Dyrektor Fabryki (ponad 500 pracowników)	32 400,00 PLN	37 800,00 PLN	48 600,00 PLN
Dyrektor Fabryki (100-500 pracowników)	18 360,00 PLN	29 160,00 PLN	37 800,00 PLN
Dyrektor Fabryki (do 100 pracowników)	15 120,00 PLN	19 980,00 PLN	27 000,00 PLN
Dyrektor Operacyjny (ponad 500 pracowników)	24 840,00 PLN	30 240,00 PLN	35 640,00 PLN
Menadżer ds. Rozwoju (10-15 pracowników)	14 040,00 PLN	18 900,00 PLN	23 760,00 PLN
Menadżer Produkcji (ponad 100 pracowników)	10 800,00 PLN	16 740,00 PLN	24 840,00 PLN
Lean Menadżer (ponad 100 pracowników)	10 800,00 PLN	16 740,00 PLN	23 760,00 PLN
Menadżer ds. Jakości	12 960,00 PLN	16 200,00 PLN	21 600,00 PLN
Menadżer ds. Inżynierii	10 800,00 PLN	16 200,00 PLN	21 600,00 PLN
Black Belt Menadżer	10 800,00 PLN	15 660,00 PLN	21 600,00 PLN
Menadżer ds. Logistyki	9 720,00 PLN	15 120,00 PLN	21 600,00 PLN
Menadżer Projektu	10 800,00 PLN	14 580,00 PLN	21 600,00 PLN
Menadżer ds. Utrzymania	9 720,00 PLN	14 040,00 PLN	19 440,00 PLN
Tooling Inżynier	7 560,00 PLN	9 720,00 PLN	15 120,00 PLN
Inżynier ds. Rozwoju	6 480,00 PLN	9 720,00 PLN	12 960,00 PLN
Inżynier Projektu	6 480,00 PLN	8 640,00 PLN	11 000,00 PLN
Lean Inżynier	6 480,00 PLN	8 640,00 PLN	11 880,00 PLN
Inżynier Procesu/Produkcji	6 480,00 PLN	8 640,00 PLN	10 800,00 PLN
Inżynier Jakości	6 480,00 PLN	8 100,00 PLN	11 880,00 PLN
Inżynier ds. Utrzymania	5 940,00 PLN	8 100,00 PLN	10 800,00 PLN
Inżynier Elektryk	6 480,00 PLN	8 640,00 PLN	10 800,00 PLN
Inżynier ds. Automatyki	6 480,00 PLN	9 720,00 PLN	12 960,00 PLN
Inżynier Jakości Procesu	6 480,00 PLN	8 100,00 PLN	10 260,00 PLN
Projektant	5 940,00 PLN	7 560,00 PLN	10 800,00 PLN
Inżynier Produktu	5 940,00 PLN	7 560,00 PLN	9 720,00 PLN
Specjalista ds. Zakupów	4 860,00 PLN	7 020,00 PLN	9 720,00 PLN
Specjalista ds. Logistyki	4 320,00 PLN	6 480,00 PLN	9 720,00 PLN
Planista Produkcji	4 320,00 PLN	6 480,00 PLN	9 720,00 PLN

STANOWISKO	roczne wynagrodzenie w brutto/koszty pracodawcy		
	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Dyrektor Fabryki (ponad 500 pracowników)	395 280,00 PLN	461 160,00 PLN	592 920,00 PLN
Dyrektor Fabryki (100-500 pracowników)	223 992,00 PLN	355 752,00 PLN	461 160,00 PLN
Dyrektor Fabryki (do 100 pracowników)	184 464,00 PLN	243 756,00 PLN	329 400,00 PLN
Dyrektor Operacyjny (ponad 500 pracowników)	303 048,00 PLN	368 928,00 PLN	434 808,00 PLN
Menadżer ds. Rozwoju (10-15 pracowników)	171 288,00 PLN	230 580,00 PLN	289 872,00 PLN
Menadżer Produkcji (ponad 100 pracowników)	131 760,00 PLN	204 228,00 PLN	303 048,00 PLN
Lean Menadżer (ponad 100 pracowników)	131 760,00 PLN	204 228,00 PLN	289 872,00 PLN
Menadżer ds. Jakości	158 112,00 PLN	197 640,00 PLN	263 520,00 PLN
Menadżer ds. Inżynierii	131 760,00 PLN	197 640,00 PLN	263 520,00 PLN
Black Belt Menadżer	131 760,00 PLN	191 052,00 PLN	263 520,00 PLN
Menadżer ds. Logistyki	118 584,00 PLN	184 464,00 PLN	263 520,00 PLN
Menadżer Projektu	131 760,00 PLN	177 876,00 PLN	263 520,00 PLN
Menadżer ds. Utrzymania	118 584,00 PLN	171 288,00 PLN	237 168,00 PLN
Tooling Inżynier	92 232,00 PLN	118 584,00 PLN	184 464,00 PLN
Inżynier ds. Rozwoju	79 056,00 PLN	118 584,00 PLN	158 112,00 PLN
Inżynier Projektu	79 056,00 PLN	105 408,00 PLN	134 200,00 PLN
Lean Inżynier	79 056,00 PLN	105 408,00 PLN	144 936,00 PLN
Inżynier Procesu/Produkcji	79 056,00 PLN	105 408,00 PLN	131 760,00 PLN
Inżynier Jakości	79 056,00 PLN	98 820,00 PLN	144 936,00 PLN
Inżynier ds. Utrzymania	72 468,00 PLN	98 820,00 PLN	131 760,00 PLN
Inżynier Elektryk	79 056,00 PLN	105 408,00 PLN	131 760,00 PLN
Inżynier ds. Automatyki	79 056,00 PLN	118 584,00 PLN	158 112,00 PLN
Inżynier Jakości Procesu	79 056,00 PLN	98 820,00 PLN	125 172,00 PLN
Projektant	72 468,00 PLN	92 232,00 PLN	131 760,00 PLN
Inżynier Produktu	72 468,00 PLN	92 232,00 PLN	118 584,00 PLN
Specjalista ds. Zakupów	59 292,00 PLN	85 644,00 PLN	118 584,00 PLN
Specjalista ds. Logistyki	52 704,00 PLN	79 056,00 PLN	118 584,00 PLN
Planista Produkcji	52 704,00 PLN	79 056,00 PLN	118 584,00 PLN



SEKTOR INŻYNIERII

Pandemia spowodowała, że proces cyfryzacji znacznie przyspieszył i dotknął wielu dziedzin. Nie inaczej jest w branży produkcyjnej i inżynierskiej. Szacuje się, że 67% globalnych producentów przyspieszyło wdrożenie projektów cyfrowych ze względu na sytuację pandemiczną. Według badania przeprowadzonego przez IBM do najważniejszych nowych projektów należały:

- Rozwój nowych cyfrowych narzędzi projektowych.
- Tworzenie programów automatyzacji dla systemów produkcyjnych, logistycznych i usługowych.
- Wzmocnienie platform i aplikacji do pracy zdalnej i współpracy.

Badacze twierdzą, że zawód inżyniera w ciągu najbliższych lat ewoluuje. Takie osoby będą musiały przyzwyczać się do panujących trendów i skupić swoją uwagę na szeroko rozumianej cyfryzacji oraz mechatronice, robotyce (w tym zagadnienia związane ze sztuczną inteligencją). Sztuczna inteligencja wspiera wiele procesów przemysłowych. Wymienić tutaj można choćby zarządzanie zapasami, prognozowanie, zmniejszenie kosztów magazynowania czy transportu.

W 2023 roku kluczowy będzie także rozwój tzw. Internetu Rzeczy (Internet of Things). Ta technologia pozwala komunikować się pomiędzy dwoma lub więcej osobnymi urządzeniami. Dzięki temu można podnieść jakość procesów produkcyjnych, logistycznych, sprzedażowych, a nawet przewidzieć awarię w systemie czy urządzeniu.

W sektorze produkcyjnym nadal będzie sporo otwartych wakatów. Mało tego, pracodawcy będą musieli zastanowić się jak utrzymać swoich pracowników w firmach. Możliwość elastycznej pracy, system premiowy czy dodatkowe benefity mogą być kartą przetargową w negocjacjach z obecnymi lub przyszłymi współpracownikami.



Tabela wynagrodzeń Sektor marketingu i sprzedaży

wynagrodzenie miesięczne brutto

roczne wynagrodzenie w brutto
/koszty pracodawcy

tap.talent
we care more

STANOWISKO	wynagrodzenie miesięczne brutto (UoP)		
	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Dyrektor ds. Sprzedaży	27 000,00 PLN	36 000,00 PLN	44 000,00 PLN
Dyrektor Regionalny	9 000,00 PLN	12 000,00 PLN	14 000,00 PLN
Dyrektor ds. Eksportu	16 000,00 PLN	30 000,00 PLN	44 000,00 PLN
Menadżer ds. Eksportu	9 000,00 PLN	13 000,00 PLN	17 000,00 PLN
Krajowy Menadżer ds. Klientów Kluczowych	20 000,00 PLN	25 000,00 PLN	30 000,00 PLN
Menadżer ds. Klientów Kluczowych w Grupie	17 000,00 PLN	20 000,00 PLN	23 000,00 PLN
	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Menadżer Sprzedaży	16 500,00 PLN	20 000,00 PLN	23 000,00 PLN
Regionalny Menadżer ds. Sprzedaży	13 000,00 PLN	16 500,00 PLN	20 000,00 PLN
Specjalista ds. Sprzedaży	6 500,00 PLN	10 000,00 PLN	15 000,00 PLN
Przedstawiciel Handlowy	4 000,00 PLN	5 500,00 PLN	7 000,00 PLN
Regionalny Menadżer ds. Klientów Kluczowych	13 000,00 PLN	16 000,00 PLN	20 000,00 PLN
Menadżer ds. Klientów Kluczowych	8 500,00 PLN	13 000,00 PLN	16 000,00 PLN
Wsparcie sprzedaży	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Menadżer Działu Badań	13 000,00 PLN	17 500,00 PLN	22 000,00 PLN
Specjalista ds. Rozwoju Działalności Międzynarodowej	15 500,00 PLN	20 000,00 PLN	25 000,00 PLN
Specjalista ds. Rozwoju Działalności	8 500,00 PLN	13 000,00 PLN	15 000,00 PLN
Analitik ds. Sprzedaży	7 500,00 PLN	10 000,00 PLN	14 000,00 PLN
Marketing	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Dyrektor Handlowy	45 000,00 PLN	60 000,00 PLN	80 000,00 PLN
Dyrektor ds. Marketingu	33 000,00 PLN	44 000,00 PLN	55 000,00 PLN
Kierownik ds. Marketingu	25 000,00 PLN	32 500,00 PLN	40 000,00 PLN
	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Menadżer ds. Marketingu	10 000,00 PLN	16 000,00 PLN	22 000,00 PLN
Specjalista ds. Wizerunku	8 500,00 PLN	14 000,00 PLN	20 000,00 PLN
Specjalista ds. Wizerunku Marki	9 000,00 PLN	14 000,00 PLN	20 000,00 PLN
Koordinator ds. Komunikacji Marketingowej	8 000,00 PLN	12 000,00 PLN	15 000,00 PLN
Specjalista ds. Marketingu	6 500,00 PLN	8 500,00 PLN	12 000,00 PLN
Specjalista ds. Marketingu Internetowego	7 000,00 PLN	9 000,00 PLN	13 000,00 PLN

STANOWISKO	roczne wynagrodzenie w brutto/koszty pracodawcy		
	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Dyrektor ds. Sprzedaży	395 280,00 PLN	527 040,00 PLN	644 160,00 PLN
Dyrektor Regionalny	131 760,00 PLN	175 680,00 PLN	204 960,00 PLN
Dyrektor ds. Eksportu	234 240,00 PLN	439 200,00 PLN	644 160,00 PLN
Menadżer ds. Eksportu	131 760,00 PLN	190 320,00 PLN	248 880,00 PLN
Krajowy Menadżer ds. Klientów Kluczowych	292 800,00 PLN	366 000,00 PLN	439 200,00 PLN
Menadżer ds. Klientów Kluczowych w Grupie	248 880,00 PLN	292 800,00 PLN	336 720,00 PLN
	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Menadżer Sprzedaży	241 560,00 PLN	292 800,00 PLN	336 720,00 PLN
Regionalny Menadżer ds. Sprzedaży	190 320,00 PLN	241 560,00 PLN	292 800,00 PLN
Specjalista ds. Sprzedaży	95 160,00 PLN	146 400,00 PLN	219 600,00 PLN
Przedstawiciel Handlowy	58 560,00 PLN	80 520,00 PLN	102 480,00 PLN
Regionalny Menadżer ds. Klientów Kluczowych	190 320,00 PLN	234 240,00 PLN	292 800,00 PLN
Menadżer ds. Klientów Kluczowych	124 440,00 PLN	190 320,00 PLN	234 240,00 PLN
Wsparcie sprzedaży	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Menadżer Działu Badań	190 320,00 PLN	256 200,00 PLN	322 080,00 PLN
Specjalista ds. Rozwoju Działalności Międzynarodowej	226 920,00 PLN	292 800,00 PLN	366 000,00 PLN
Specjalista ds. Rozwoju Działalności	124 440,00 PLN	190 320,00 PLN	219 600,00 PLN
Analitik ds. Sprzedaży	109 800,00 PLN	146 400,00 PLN	204 960,00 PLN
Marketing	MINIMUM	OPTIMUM	SENIOR
Dyrektor Handlowy	658 800,00 PLN	878 400,00 PLN	1 171 200,00 PLN
Dyrektor ds. Marketingu	483 120,00 PLN	644 160,00 PLN	805 200,00 PLN
Kierownik ds. Marketingu	366 000,00 PLN	475 800,00 PLN	585 600,00 PLN
	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Menadżer ds. Marketingu	146 400,00 PLN	234 240,00 PLN	322 080,00 PLN
Specjalista ds. Wizerunku	124 440,00 PLN	204 960,00 PLN	292 800,00 PLN
Specjalista ds. Wizerunku Marki	131 760,00 PLN	204 960,00 PLN	292 800,00 PLN
Koordinator ds. Komunikacji Marketingowej	117 120,00 PLN	175 680,00 PLN	219 600,00 PLN
Specjalista ds. Marketingu	95 160,00 PLN	124 440,00 PLN	175 680,00 PLN
Specjalista ds. Marketingu Internetowego	102 480,00 PLN	131 760,00 PLN	190 320,00 PLN

SEKTOR MARKETINGU I SPRZEDAŻY

Ostatnie 2 lata pokazały, że branża marketingowo-sprzedażowa nie tylko prężnie się rozwija, ale i nie poddaje się kryzysom takim jak pandemia czy niestabilna sytuacja geopolityczna.

Niedawna sytuacja izolacji, a co za tym idzie potrzeba przeniesienia aktywności marketingowych do strefy online sprawiła, że coraz istotniejszą kwestią jest budowanie rozpoznawalności marki i kreowanie strategii marketingowo-sprzedażowych opartych na nowych mediach, takich jak platformy społecznościowe i e-commerce.

Z badań przeprowadzonych w 2022 roku przez platformę Influencer Marketing Hub wynika, że niemal 70% osób przed zakupem danego produktu korzysta z Internetu w celu uzyskania informacji o jego jakości, producencie czy komforcie użytkowania. Ten trend znajduje swoje odzwierciedlenie na rynku pracy i wynagrodzeń. Coraz większą popularnością cieszą się stanowiska oraz kierunki kształcenia oparte o znajomość „nowych mediów” oraz świadome wykorzystywanie ich w budowaniu strategii marketingowych i sprzedażowych

W ciągu najbliższych kilku lat z pewnością zaobserwujemy wzrost wynagrodzeń wśród specjalistów od marketingu internetowego, którzy biele poruszają się w środowisku Instagrama, TikToka, kampanii internetowych i tworzeniu angażujących treści

Tabela wynagrodzeń Sektor c-level

wynagrodzenie miesięczne brutto

roczne wynagrodzenie w brutto
/koszty pracodawcy

tap.talent
we care more

STANOWISKO	wynagrodzenie miesięczne brutto (UoP)		
	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Główny Menadżer	45 000,00 PLN	57 000,00 PLN	70 000,00 PLN
Prezes	33 000,00 PLN	45 000,00 PLN	55 000,00 PLN
Zastępca Prezesa	30 520,00 PLN	37 000,00 PLN	43 600,00 PLN
Dyrektor Zarządzający	28 080,00 PLN	35 000,00 PLN	41 040,00 PLN
Dyrektor ds. IT	25 380,00 PLN	32 000,00 PLN	37 800,00 PLN
Dyrektor ds. Finansowych	23 760,00 PLN	33 000,00 PLN	37 800,00 PLN
Dyrektor ds. Sprzedaży	23 760,00 PLN	31 000,00 PLN	42 120,00 PLN
Dyrektor ds. HR	23 760,00 PLN	31 000,00 PLN	36 720,00 PLN
Dyrektor ds. Marketingu	23 760,00 PLN	31 000,00 PLN	36 720,00 PLN
Kierownik ds. Projektów	19 440,00 PLN	25 000,00 PLN	30 240,00 PLN
Kierownik Pionu	19 440,00 PLN	25 000,00 PLN	22 680,00 PLN

STANOWISKO	roczne wynagrodzenie w brutto/koszty pracodawcy		
	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Główny Menadżer	658 800,00 PLN	834 480,00 PLN	1 024 800,00 PLN
Prezes	483 120,00 PLN	658 800,00 PLN	805 200,00 PLN
Zastępca Prezesa	446 812,80 PLN	541 680,00 PLN	638 304,00 PLN
Dyrektor Zarządzający	411 091,20 PLN	512 400,00 PLN	600 825,60 PLN
Dyrektor ds. IT	371 563,20 PLN	468 480,00 PLN	553 392,00 PLN
Dyrektor ds. Finansowych	347 846,40 PLN	483 120,00 PLN	553 392,00 PLN
Dyrektor ds. Sprzedaży	347 846,40 PLN	453 840,00 PLN	616 636,80 PLN
Dyrektor ds. HR	347 846,40 PLN	453 840,00 PLN	537 580,80 PLN
Dyrektor ds. Marketingu	347 846,40 PLN	453 840,00 PLN	537 580,80 PLN
Kierownik ds. Projektów	284 601,60 PLN	366 000,00 PLN	442 713,60 PLN
Kierownik Pionu	284 601,60 PLN	366 000,00 PLN	332 035,20 PLN



SEKTOR C-LEVEL

W przeciągu ostatniego czasu gospodarka i rynek pracy w Polsce doświadczył wielu znaczących zmian. Niemal każda branża doświadczyła pośrednich skutków pandemii, wzrostu kosztów utrzymania i trwającego na wschodzie Europy konfliktu. Kilka ostatnich miesięcy wyraźnie wskazało, że sytuacja ta wyraźnie odbija się w preferencjach Kandydatów dotyczących warunków zatrudnienia i czynników, które motywują ich do zmiany miejsca pracy.

Według raportu przygotowanego pod koniec 2022 roku przez agencję ARC Rynki i Opinie wynika, że dla 57% osób aktywnie poszukujących pracy najważniejszym czynnikiem motywującym do zmiany jest chęć otrzymywania wyższego wynagrodzenia. Ten trend ma swoje odbicie również w oczekiwaniach finansowych pracowników z grupy C-level.

Co przyniesie 2023 rok?

Pracownicy z grupy C-Level są kluczowi dla firm, dlatego znalezienie ich na rynku pracy jest dużym wyzwaniem bowiem, oprócz kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, ważną rolę przypisuje się czynnikom osobowościowym i dopasowaniu do organizacji. Wiele firm chce być elastyczna i z roku na rok zwiększa płace pracowników. W 2023 roku wynagrodzenia dla osób pełniących role zarządcze wzrosną o około 7-10%. Zmianą mogą ulec nie tylko płace, ale i zakres benefitów.



Trendy rekrutacyjne i wskazówki na 2023 rok

Praca zdalna już z nami pozostanie

Badania mówią, że 85% rekruterów uważa, że praca zdalna pozostanie już z nami na zawsze. Pandemia znacząco zmieniła to, jak postrzegamy nowe standardy pracy. Poniekąd wymuszone wdrożenie pracy zdalnej i hybrydowej pomogło firmom uświadomić sobie, że praca zdalna oferuje korzyści nie tylko pracownikom, ale także firmom. Firmy te wykorzystały możliwości pracy zdalnej jako strategię przyciągania kandydatów do aplikowania na otwarte wakaty.

Wskazówka rekrutacyjna: W miarę możliwości pozwól kandydatom i pracownikom odczuwać swobodę, wygodę oraz oszczędność czasu wynikające z możliwości pracy w systemie zdalnym i/ lub hybrydowym.

Nadchodzi czas na 'Umiejętności mocy'

Czym dokładnie są „umiejętności mocy”, o których coraz częściej słyszymy na rynku? Zacznijmy od tego, co wiemy. Wiemy, że twarde umiejętności odnoszą się do kompetencji technicznych, których trzeba się nauczyć, które można zmierzyć. Umiejętności miękkie są określane jako bardziej skoncentrowane na relacjach, obejmujące takie obszary, jak komunikacja, inteligencja emocjonalna, praca zespołowa, postawa zawodowa i etyka pracy. W dzisiejszych zdalnych i hybrydowych środowiskach pracy oczekuje się, że pracownicy będą umieć pracować w stanie ciągłych zmian. Może to być jednak trudne i mieć wpływ na wydajność pracy. Umiejętności miękkie są ważniejsze niż kiedykolwiek, a nawet są określane jako 'umiejętności mocy'.

10 „umiejętności mocy”:

- Komunikacja
- Innowacja
- Kreatywność
- Inteligencja emocjonalna
- Współpraca
- Adaptacji
- Przywództwo
- Zarządzanie czasem
- Etyka pracy
- Słuchanie

Wskazówka dotycząca rekrutacji: „Umiejętności mocy” są niezwykle ważne w nowym modelu pracy. Należy rozwijać je u każdego pracownika, bez względu na to jakie stanowisko zajmuje w hierarchii firmy.

Twoja reputacja wpływa na Twoje procesy rekrutacyjne

Większość osób poszukujących pracy bada markę i reputację organizacji, zanim rozważy ubieganie się o dane stanowisko. Większość osób aktywnych na rynku pracy twierdzi, że otrzymanie wyższego wynagrodzenia w firmie o złej reputacji nie spowoduje, że rozpoczną z taką firmą współpracę. Dla Kandydatów liczy się bardziej opinia o firmie niż wysokość oferowanego wynagrodzenia. Dzisiejsze podejście do rekrutacji poniekąd zmusza specjalistów HR do nauczenia się pewnych działań marketingowych. Ważne jest, aby pamiętać, że reputacja to nie tylko nazwa, logo lub materiały marketingowe stworzone dla marki Twojej firmy. To zdecydowanie coś więcej. Dlatego tak ważne jest, aby być na bieżąco z tym, co ludzie mówią i piszą o Twojej organizacji.

Co wpływa na markę i reputację Twojej firmy?

Istnieje kilka czynników, które składają się na reputację firmy, w tym:

Etyka

- czy firma zachowuje się uczciwie i z przyzwoitością wobec swoich pracowników, klientów, dostawców i innych interesariuszy?

Pracownicy

- czy firma ma utalentowanych, wykwalifikowanych i kompetentnych pracowników, którzy osiągają dobre wyniki?

Miejsce pracy

- czy firma ma dobrą kulturę organizacyjną, która wspiera jej misję?

Finanse

- czy firma osiąga zyski i jest rentowna?

Wskazówka rekrutacyjna: Traktuj kandydatów jak klientów poprzez zarządzanie relacjami z nimi. Można to zrobić poprzez kampanie e-mailowe, dostarczanie ciekawych treści na stronie internetowej i angażowanie się w dyskusje w mediach społecznościowych.

Polecenia są ważne – bardzo!

Większość firm zatrudnia 20-40% swoich nowych pracowników poprzez polecenia. To świetny sposób na ograniczenie kosztu działań rekrutacyjnych. Ale nie tylko to, ludzie, którzy zostali poleceni przez pracowników lub inne kontakty zewnętrzne, zwykle pozostają dłużej w organizacji i osiągają lepsze wyniki. Obecni pracownicy są najlepszymi rekruterami. Warto dłużej pomyśleć o korzyściach płynących z programu poleceń pracowniczych. Pracownicy mają wiedzę o organizacji, rozumieją, w jaki sposób poszczególne stanowiska odgrywają rolę w ogólnej strukturze firmy i widzą doskonale, gdzie polecony kandydat wpasuje się najlepiej. mogą zobaczyć, jak polecony kandydat może pasować do kultury firmy. Wiele organizacji oferuje nagrody pieniężne, płatny czas wolny i inne nagrody za polecenie kandydatów do pracy- i to się sprawdza i sprawdzać będzie.

Wskazówka rekrutacyjna: Aby zaoszczędzić wydatki na rekrutację, pomyśl jak przygotować dobry program poleceń. Dzięki temu firma zyska bardzo dobrych pracowników, kandydat otrzyma dobrą posadę a pracownik, który dokonał polecenia, będzie nagrodzony.

Trendy employer branding 2023

Specjaliści ds. pozyskiwania talentów wiedzą, jak ważne są media społecznościowe w rekrutacji. Jakich trendów możemy się spodziewać w 2023 roku – i w jaki sposób mogą one wesprzeć strategię zatrudnienia?

Brak osobistego brandingu na LinkedIn? Nie ma mowy

Personal branding nie jest nową koncepcją, ale w dobie influencerskiego marketingu podejście to jest niezmiernie ważne. A co obecnie jest trendem w brandingu pracowniczym? Nasza osobista marka to, najprościej mówiąc, nasza reputacja, niezależnie od tego, czy kreujemy ją świadomie, czy nieświadomie. Coraz ważniejsze staje się celowe dbanie o markę osobistą – szczególnie na LinkedIn. Jaką kulturę tworzymy dla swoich pracowników w miejscu pracy? Czy w naszej organizacji istnieją inicjatywy, które zachęcają do różnorodności i integracji? Jeśli nie tworzymy odpowiednich treści, aby odpowiedzieć na te pytania, to znaczy, że nie wyróżniamy się wśród konkurencji. Jeśli jesteśmy pracodawcą i nie publikujemy w sieci czegoś, co nas wyróżnia – nie jesteśmy w stanie przyciągać skutecznie talentów. W dobie obecnej sytuacji na rynku wymogiem koniecznym jest bycie aktywnym i kreatywnym na LinkedInie.

TikTok ma potencjał

Dziś TikTok to nie tylko zabawne filmiki, ale świetne narzędzie, które kryje w sobie reklamowy potencjał. Ten potencjał szybko podchwycili influencerzy, którzy współpracując z markami, zaczęli reklamować produkty również na tej platformie. Temat podchwycili także mikroprzedsiębiorcy, którzy reklamują swoje kursy i usługi. Tym sposobem, TikTok rozpoczął przemianę z narzędzia typowo rozrywkowego, do narzędzia, które kryje w sobie wiele możliwości. Jak wykorzystać TikToka w skutecznej rekrutacji? Nagrywać, nagrywać i jeszcze raz, nagrywać. Krótkie, dowcipne filmiki z polotem, które nie tylko podkreślą zalety pracy w naszej organizacji, ale przede wszystkim będą przydatne, krótkie, treściwe i skutecznie przyciągną uwagę. Co ciekawe, chiński TikTok już testuje narzędzie, które umożliwiłoby swoim użytkownikom znalezienie pracy – zamiast obszernego CV chętni kandydaci mieliby wysłać rekruterom krótką wideo prezentację. Jest to odważny krok, który mógłby zrewolucjonizować tradycyjne podejście do rekrutacji.

Twitter coraz bardziej popularny w rekrutacji

Na Twitterze przeważają osoby młode, między 18. a 29. rokiem życia, które stanowią 36% jego użytkowników. Serwis ten cieszy się podobną popularnością zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn. Większość z nich to mieszkańcy dużych miast, posiadający wykształcenie wyższe.

Rekrutacja na Twitterze – dobra, zła czy oryginalna? Celem każdego rekrutera jest nawiązaniu dialogu i relacji ze swoją grupą odbiorców. Wykonując search na wybranym przez siebie portalu, zamieszczanie na nim ogłoszeń ma na celu jedno – wzbudzić zainteresowanie. Jeśli już się wstępnie upewnimy, że osoby, których szukamy w przestrzeni Twittera rzeczywiście funkcjonują, warto je skontaktować, bo na pewno nie będzie to dla nich oczywiste i z góry wzbudzi ciekawość. Wielu z nich (nawet tych najbardziej rozchwytywanych na rynku) może się po prostu nie spodziewać wiadomości na Twitterze, przez co na pewno doceni złamanie schematu i otworzy komunikację, z korzyścią dla obu stron.

Filtry AR na Instagramie

Filtry AR, czyli filtry wykorzystujące rzeczywistość rozszerzoną (ang. augmented reality) umożliwiają nakładanie animowanych efektów na obraz z kamery w czasie rzeczywistym, a następnie na udostępnienie stworzonego przy ich użyciu zdjęcia czy nagrania wideo. Filtry te stały się wyjątkowo popularne na platformie Instagram, która od 2019 roku umożliwia użytkownikom samodzielne ich tworzenie i udostępnianie. Od tamtego momentu filtry przyciągnęły uwagę wielu marek na całym świecie i stały się istotnym kanałem branym pod uwagę w strategiach reklamowych. Marki mogą z powodzeniem wykorzystać filtry AR w natywnej komunikacji i zyskać dzięki nim milionowe zasięgi. Filtry to dobry sposób interakcji z publicznością, który można wykorzystać do pokazania osobowości marki. Użytkownicy nie tylko dostrzegają treść, ale też

wchodzą z nią w interakcję, która wywołuje w nich pozytywne emocje i pozwala czerpać przyjemność. Wykorzystanie filtrów AR istotnie wpływa na wzrost świadomości marki. Ich dużą zaletą jest to, że nie dotyczy ich zjawisko ślepoty banerów i umożliwiają natywną komunikację z odbiorcami. Filtry AR pozwalają przekształcić miliardową grupę użytkowników mediów społecznościowych w bezpłatnych ambasadorów marki, jednocześnie nadając treści efekt wirusowy. Ważne jest także to, że to sami użytkownicy, wykorzystując filtry, tworzą content i go dalej udostępniają. Aż 90% konsumentów ufa treściom związanym z marką, jeśli są tworzone przez innego użytkownika.

UGC (User Generated Content)

User generated content to stosunkowo nowe w świecie internetu pojęcie, które zaczęło coraz częściej być używane wraz z rozwojem portali społecznościowych i stron bazujących na aktywnych działaniach użytkowników. User generated content jest bardzo tani w wytworzeniu. Wszystko, czego potrzebujemy, by zacząć go stosować, to strona internetowa lub profil na wybranym portalu społecznościowym – i oczywiście odrobina czasu i chęci. Jednocześnie ta forma interakcji z użytkownikami jest bardzo angażująca i stanowi przykład samonapędzającego się mechanizmu: im więcej komentarzy czy zdjęć pojawia się pod naszymi postami, tym większa szansa, że podążą za nimi kolejne. Sami również możemy wspomagać ten proces przez odpowiadanie na pytania, docenianie pochwał i rozwiewanie wątpliwości krytyków, jednocześnie wpływając tym samym na pozytywny wizerunek naszej marki i zwiększając jej rozpoznawalność. Takie działania zwiększają również widoczność postów w naszych mediach społecznościowych, co może przyciągać kolejnych potencjalnych klientów. Taka kombinacja sprawia, że UGC jest nie tylko efektywny, ale również zdolny do docierania do zupełnie nowych grup – w tym również takich zainteresowanych zarówno naszą działalnością, jak i kreowaniem kolejnych treści.

- Permanent Recruitment • IT Recruitment • Multilingual Recruitment
- RPO • Employer Branding • Market Data Research

skontaktuj się z nami



rekrutacja@taptalent.eu

www.taptalent.eu



+48 531 721 651
+48 697 771 117

taptalent



tap-talent



tap.talent
we care more