



tap.talent



2024

Raport płacowy

tap.talent



Z przyjemnością przedstawiamy Państwu nasz coroczny raport wynagrodzeń. Każdego roku staramy się dostarczać cennych informacji odnośnie trendów płacowych i oczekiwań kandydatów opartych na rozmowach podczas procesów rekrutacyjnych. Niniejszy raport oferuje kompleksowy przegląd polskiego rynku pracy w wybranych branżach.

Na tle ostatnich burzliwych lat, naznaczonych wydarzeniami geopolitycznymi, pandemią i wahaniami stóp procentowych, firmy musiały radzić sobie z wieloma wyzwaniami. Kiedy wkraczamy w rok 2024, pojawia się podstawowe pytanie: czy warunki ustabilizują się, zapoczątkowując znaczny wzrost nowych możliwości zatrudnienia?

Perspektywy gospodarcze na rok 2024 pozostają niepewne. W Tap.Talent zidentyfikowaliśmy jednak kilka kluczowych trendów:

— **Specjalizacja techniczna i technologiczna:** Rekrutacja na wyspecjalizowane i techniczne stanowiska, szczególnie w branży IT, będzie dominować w kluczowych aglomeracjach w Polsce.

— **Zwiększone zapotrzebowanie na stanowiska specjalistyczne:** Działy HR i agencje rekrutacyjne nadal otrzymują prośby o obsadzenie ról specjalistycznych. Oczekuje się, że pasywne talenty będą bardzo poszukiwane, szczególnie w zakresie przetwarzania danych w chmurze, stanowisk opartych na danych, automatyzacji marketingu, inżynierii produkcji i sprzedaży strategicznej.

— **Utrzymujące się niedobory umiejętności:** Przewiduje się, że niedobory umiejętności będą napędzać wzrost wynagrodzeń i oczekiwań finansowych w 2024 roku.

— **Koniec trendu "utraconych oczekiwań":** Trend spadku oczekiwań płacowych prawdopodobnie dobiegnie końca.

— **Oczekiwana "presja" na wzrost wynagrodzeń nie przekroczy średniego wskaźnika inflacji, jednak oczekiwane akceptowalne "minimum" wyniesie średnio około 8-10% w zależności od sektorów specjalistycznych.**

— **Nacisk na elastyczną pracę:** Elastyczne godziny pracy, modele hybrydowe i podejście remote-first znajdują się wysoko na listach priorytetów kandydatów.

Mamy nadzieję, że nasz raport dostarczy Państwu cennych informacji związanych ze stawkami oferowanych wynagrodzeń i przyniesie praktyczne porady w zakresie szeroko rozumianego HRu.

Miłej lektury.

SEKTOR IT

Trendy na rok 2024 s.3
Tabele wynagrodzeń s. 4-6

SEKTOR SSC

Trendy na rok 2024 s.7
Tabele wynagrodzeń s. 8-9

SEKTOR MARKETINGU I SPRZEDAŻY

Trendy na rok 2024 s.10
Tabele wynagrodzeń s. 11-12

SEKTOR INŻYNIERII

Trendy na rok 2024 s.13
Tabele wynagrodzeń s. 14-15

SEKTOR KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ

Trendy na rok 2024 s.16
Tabele wynagrodzeń s. 17

TRENDY REKRUTACYJNE 2024

s. 18



SEKTOR IT

W 2024 nastąpi kontynuacja trendów IT z ostatnich lat. Nie należy spodziewać się w tym sektorze rewolucji, lecz nadal będziemy obserwować cyfrową ewolucję. Możemy wskazać kilka jej kluczowych obszarów.

Przede wszystkim jest to sztuczna inteligencja (AI). Będzie ona zyskiwać zastosowanie w takich sektorach jak medycyna, finanse czy edukacja. AI istotną funkcję ma odgrywać także w branży IT. Szacuje się, że jeszcze przed 2030 rokiem programiści będą coraz chętniej sięgać do kodowania po asystentów AI. Takie narzędzia w oparciu o sztuczną inteligencję będą mogły przetłumaczyć istniejący kod czy zwiększą możliwości testowania aplikacji. W rezultacie ma to mieć wpływ na produktywność pracy deweloperów i tym samym zaoszczędzi ich czas.

Kluczową rolę w dostępie do narzędzi sztucznej inteligencji pełni infrastruktura chmurowa. W konsekwencji rozwoju środowiska cloudowego można magazynować olbrzymie ilości danych, które wymagają dużej mocy obliczeniowej. W dużym uproszczeniu – ma to zastosowanie m.in. w popularnym ChatGPT.

Bardzo często poruszonym tematem (również medialnie) są kwestie z zakresu cyberbezpieczeństwa. Rosnące z roku na roku zagrożenie sprawia, że rozwój tego obszaru jest priorytetową sprawą dla firm czy instytucji. Należy się spodziewać większej ilości kampanii społecznych informujących o zagrożeniach płynących z sieci.

W 2024 roku będzie postępował rozwój technologii 5G umożliwiający szybszy transfer danych i zapewniający lepszą łączność. Jeden z największych operatorów komórkowych w Polsce planuje przeznaczyć ponad miliard złotych w budowę sieci 5G. Według ekspertów łączność nowej generacji będzie dostępna prawie w całym kraju do 2025 roku.

SEKTOR IT (I)

WSPARCIE TECHNICZNE	WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE BRUTTO (UOP) W PLN			ROCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO / /KOSZTA PRACODAWCY W PLN		
	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
1. Linia Wsparcia Technicznego	6 000,00	8 500,00	11 000,00	87 840,00	124 440,00	161 040,00
2. Linia Wsparcia Technicznego	11 000,00	14 000,00	17 000,00	161 040,00	204 960,00	248 880,00
3. Linia Wsparcia Technicznego	17 000,00	20 000,00	23 000,00	248 880,00	292 800,00	336 720,00
Kierownik Działu Service Desk	20 000,00	24 000,00	26 000,00	292 800,00	351 360,00	380 640,00
ROZWÓJ OPROGRAMOWANIA	JUNIOR	REGULAR	SENIOR	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Lider Zespołu Programistów	24 000,00	28 000,00	32 000,00	351 360,00	409 920,00	468 480,00
Programista C++	13 000,00	19 000,00	28 000,00	190 320,00	278 160,00	409 920,00
Programista Java	13 000,00	20 000,00	29 000,00	190 320,00	292 800,00	424 560,00
Programista C#	13 000,00	20 000,00	29 000,00	190 320,00	292 800,00	424 560,00
Programista Android/iOS	14 000,00	22 000,00	30 000,00	204 960,00	322 080,00	439 200,00
Programista Frontend	13 000,00	20 000,00	29 000,00	190 320,00	292 800,00	424 560,00
Programista Fullstack	14 000,00	21 000,00	31 000,00	204 960,00	307 440,00	453 840,00
Programista Ruby on Rails	15 000,00	22 000,00	30 000,00	219 600,00	322 080,00	439 200,00
Programista Python	13 000,00	18 000,00	25 000,00	190 320,00	263 520,00	366 000,00
Programista PHP	12 000,00	16 000,00	24 000,00	175 680,00	234 240,00	351 360,00
Specjalista UX/UI	9 000,00	15 000,00	19 000,00	131 760,00	219 600,00	278 160,00
Inżynier DevOps	16 000,00	24 000,00	32 000,00	234 240,00	351 360,00	468 480,00
Manager Projektu	11 000,00	17 000,00	23 000,00	161 040,00	248 880,00	336 780,00

SEKTOR IT (II)



	WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE BRUTTO (UOP) W PLN			ROCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO / /KOSZTA PRACODAWCY W PLN		
	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Scrum Master	12 000,00	19 000,00	25 000,00	175 680,00	278 160,00	366 000,00
Analitik Biznesowy	12 000,00	16 000,00	23 000,00	175 680,00	234 240,00	336 720,00
Lider Zespołu Testów	16 000,00	20 000,00	26 000,00	234 240,00	292 800,00	380 640,00
Tester Manualny	8 000,00	12 000,00	16 000,00	171 120,00	175 680,00	234 240,00
Tester Automatyzujący	12 000,00	18 000,00	25 000,00	175 680,00	263 520,00	366 000,00
INFRASTRUKTURA I USŁUGI IT	JUNIOR	REGULAR	SENIOR	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Architekt Rozwiązań	18 000,00	25 000,00	32 000,00	263 520,00	366 000,00	468 480,00
Administrator Baz Danych	8 000,00	13 000,00	18 000,00	117 120,00	190 320,00	263 520,00
Administrator Systemów	8 000,00	12 000,00	17 000,00	117 120,00	175 680,00	248 880,00
Administrator Windows	8 500,00	15 000,00	20 000,00	124 440,00	219 600,00	292 800,00
Administrator Linux	8 500,00	15 000,00	20 000,00	124 440,00	219 600,00	292 800,00
Inżynier Sieci	8 500,00	16 000,00	22 000,00	124 440,00	234 240,00	322 080,00
Inżynier Rozwiązań w Chmurze	9 000,00	16 000,00	21 000,00	131 760,00	234 240,00	307 440,00
Analitik Aplikacji	11 000,00	17 000,00	22 000,00	161 040,00	248 880,00	322 080,00
Inżynier ds. Bezpieczeństwa Systemów	13 000,00	19 000,00	25 000,00	190 320,00	278 160,00	366 000,00
Inżynier ds. Cyberbezpieczeństwa	18 000,00	26 000,00	35 000,00	263 520,00	380 640,00	512 400,00
Analitik SQL	11 000,00	17 000,00	22 000,00	161 040,00	248 880,00	322 080,00
Analitik IT	11 000,00	17 000,00	22 000,00	161 040,00	248 880,00	322 080,00

SEKTOR IT (III)



ERP/CRM/Data Engineering	WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE BRUTTO (UOP) W PLN			ROCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO / /KOSZTA PRACODAWCY W PLN		
	JUNIOR	REGULAR	SENIOR	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Anality SAP	12 000,00	18 000,00	25 000,00	175 680,00	263 520,00	366 000,00
Programista SAP	15 000,00	24 000,00	31 000,00	219 600,00	351 360,00	453 840,00
Programista Salesforce	14 000,00	20 000,00	28 000,00	204 960,00	292 800,00	409 920,00
Data Scientist	12 000,00	18 000,00	25 000,00	175 680,00	263 520,00	366 000,00
Inżynier Danych	14 000,00	22 000,00	30 000,00	204 960,00	322 080,00	439 200,00
ROZWÓJ OPROGRAMOWANIA	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Kierownik Działu Oprogramowania	28 000,00	35 000,00	42 000,00	409 920,00	512 400,00	614 880,00
Manager Działu Oprogramowania	27 000,00	33 000,00	40 000,00	395 280,00	483 120,00	585 600,00
Architekt Oprogramowania	26 000,00	32 000,00	38 000,00	380 640,00	468 480,00	556 320,00
INFRASTRUKTURA I USŁUGI IT	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Kierownik Infrastruktury	30 000,00	35 000,00	42 000,00	439 000,00	512 400,00	614 880,00
Manager IT	25 000,00	30 000,00	38 000,00	366 000,00	439 200,00	556 320,00
Manager Działu ds. Bezpieczeństwa	25 000,00	30 000,00	38 000,00	366 000,00	439 200,00	556 320,00



SEKTOR SSC/BPO

Shared Services Center i Business Process Outsourcing to branża, która bezustannie się rozwija. Centra Usług Wspólnych charakteryzują się globalną obecnością, optymalizacją procesów oraz innowacyjnością w obszarach finansów i rachunkowości.

Według raportu Global Shared Services & Outsourcing Survey 2023 Polska zajęła drugie miejsce wśród państw, które są najchętniej wybierane do zlokalizowania Centrów Usług Wspólnych. W Polsce znajduje się już blisko 1700 centrów biznesowych. Dane potwierdzają jak bardzo polski rynek SSC/BPO jest atrakcyjny dla zagranicznych inwestorów.

Firmy wprowadzają rozwiązania, które przyczyniają się do większej wydajności i niosą za sobą korzyści ekonomiczne. W 2024 roku sektor SSC/BPO z pewnością będzie kontynuować trendy i rozwiązania z poprzednich lat. Mowa tutaj o kompleksowym udostępnianiu patentów cyfrowych. Automatyzacja procesów i cyberbezpieczeństwo to rozwiązania, które zachowują odpowiednią jakość usług. Warto podkreślić, że nie tylko branża IT, ale również sektor finansów, księgowości, czy HR-u wykorzystuje narzędzia takie jak:

AI – technologia oparta na dużych bazach danych. Sprawdza się głównie w przygotowywaniu raportów i analiz.

Cloud Computing – „chmura obliczeniowa”. Firmy wykorzystują to narzędzie do obniżania kosztów.

Innym trendem w branży SSC jest zarządzanie umowami z wykorzystaniem AI, czyli inteligentnego kodu kontraktu i cyfrowe zarządzanie umowami.

SEKTOR SSC/BPO (I)

ROLE ZARZĄDCZE	WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE BRUTTO (UOP) W PLN			ROCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO / /KOSZTA PRACODAWCY W PLN		
	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Manager ds. Finansowych	24 610,00	33 705,00	43 335,00	295 320,00	404 460,00	520 020,00
Manager Finansowy ds. Raportowania	16 585,00	24 075,00	31 030,00	199 020,00	288 900,00	372 360,00
Manager Finansowy ds. Raportowania (GL)	18 725,00	25 145,00	31 030,00	224 700,00	301 740,00	372 360,00
Manager AP/AR	13 375,00	17 655,00	22 470,00	160 500,00	211 860,00	269 640,00
FINANSE	JUNIOR	REGULAR	SENIOR	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Specjalista ds. Raportowania	8 560,00	10 700,00	13 375,00	102 720,00	128 400,00	160 500,00
Analitik Biznesowy	12 305,00	14 445,00	17 120,00	147 660,00	173 340,00	205 440,00
Specjalista FP&A	11 235,00	14 445,00	18 190,00	134 820,00	173 340,00	218 280,00
Analitik Finansowy	8 560,00	10 700,00	13 375,00	102 720,00	128 400,00	160 500,00
Asystent Finansowy	4 280,00	4 815,00	5 885,00	51 360,00	57 780,00	70 620,00
KSIĘGOWOŚĆ	JUNIOR	REGULAR	SENIOR	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Lider Zespołu GL	14 445,00	19 260,00	24 610,00	173 340,00	231 120,00	295 320,00
Księgowy GL	11 235,00	14 445,00	18 190,00	134 820,00	173 340,00	218 280,00
Lider Zespołu AP/AR	12 840,00	15 515,00	18 190,00	154 080,00	186 180,00	218 280,00
Księgowy AP/AR	angielski 5 350,00	angielski 5 885,00	angielski 6 955,00	64 200,00	70 620,00	83 460,00
	francuski/włoski /hiszpański 5 885,00	francuski/włoski /hiszpański 6 955,00	francuski/włoski /hiszpański 7 490,00	70 620,00	83 460,00	89 880,00
	niemiecki/ holenderski/szwedzki 6 420,00	niemiecki/ holenderski/szwedzki 8 025,00	niemiecki/ holenderski/szwedzki 9 630,00	77 040,00	96 300,00	115 560,00

SEKTOR SSC/BPO (II)



DZIAŁ ZAKUPÓW	WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE BRUTTO (UOP) W PLN			ROCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO / /KOSZTA PRACODAWCY W PLN		
	JUNIOR	REGULAR	SENIOR	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Asystent Księgowego	angielski 4 280,00	angielski 4 815,00	angielski 5 885,00	51 360,00	57 780,00	70 620,00
Lider Działu Zakupów	11 235,00	13 375,00	16 050,00	134 820,00	160 500,00	192 600,00
Kupiec	angielski 4 815,00	angielski 6 420,00	angielski 6 420,00	57 780,00	77 040,00	77 040,00
	francuski/włoski /hiszpański 5 350,00	francuski/włoski /hiszpański 7 490,00	francuski/włoski /hiszpański 7 490,00	64 200,00	89 880,00	89 880,00
	niemiecki/ holenderski/szwedzki 6 420,00	niemiecki/ holenderski/szwedzki 9 095,00	niemiecki/ holenderski/szwedzki 9 095,00	77 040,00	109 140,00	109 140,00
HR	JUNIOR	REGULAR	SENIOR	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Specjalista ds. Wynagrodzeń i HR	6 420,00	8 025,00	9 630,00	77 040,00	96 300,00	115 560,00
Specjalista ds. Rekrutacji	5 885,00	6 955,00	7 490,00	70 620,00	83 460,00	89 880,00
Asystent HR	angielski 4 815,00	angielski 5 350,00	angielski 5 885,00	57 780,00	64 200,00	70 620,00
	francuski/włoski /hiszpański 4 815,00	francuski/włoski /hiszpański 6 420,00	francuski/włoski /hiszpański 6 420,00	57 780,00	77 040,00	77 040,00
	niemiecki/ holenderski/szwedzki 5 885,00	niemiecki/ holenderski/szwedzki 8 560,00	niemiecki/ holenderski/szwedzki 8 560,00	70 620,00	102 720,00	102 720,00



SEKTOR MARKETINGU I SPRZEDAŻY

Dobrzy sprzedawcy i marketingowcy są i będą na wagę złota.

Co szósty pracodawca twierdzi, że obecnie najtrudniej jest pozyskać kompetencje sprzedażowe i marketingowe, a prawie dwie piąte przedsiębiorstw liczy się z ich niedoborem w najbliższych dwóch latach. Zdaniem pracodawców, wśród najtrudniejszych dzisiaj do pozyskania kompetencji pracowników są te związane ze sprzedażą i marketingiem. Trudniejsze do zdobycia są tylko umiejętności inżynierskie i techniczne.

Kompetencje sprzedażowe zyskują na znaczeniu w trudniejszych czasach. – Sprzedaż i marketing od zawsze były lokomotywą biznesu, a teraz, w trudnym dla wszystkich czasie, ta świadomość zdecydowanie wzrasta

Pracownicy działów sprzedaży są punktem pierwszego kontaktu klienta z firmą czy marką; są odpowiedzialni za zrobienie dobrego pierwszego wrażenia, na co jest tylko jedna szansa. Z kolei utalentowani marketerzy powinni doskonale rozumieć poszczególne grupy klientów i dopasować do nich strategię promocji.

Stanowiska w działach sprzedaży i marketingu będą trudne do obsadzenia, ponieważ wymagają, aby kandydaci łączyli doświadczenie pracy w danym sektorze oraz znajomość branży, produktów i specyfiki rynku z dobrze rozwiniętymi kompetencjami miękkimi.

W ostatnich dwóch latach zdecydowanie wzrosło zapotrzebowanie na specjalistów marketingu i sprzedaży, którzy mają doświadczenie w digitalu; obecnie 90 proc. zlecanych rekrutacji skupia się na kompetencjach w tym obszarze. Umiejętności szczególnie pożądane dotyczą SEO i SEM, czyli pozycjonowania stron internetowych i treści tak, żeby były widoczne w wyszukiwarkach i dotarły do wybranych użytkowników.

SEKTOR MARKETINGU I SPRZEDAŻY (I)



SALES	WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE BRUTTO (UOP) W PLN			ROCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO / /KOSZTA PRACODAWCY W PLN		
	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Dyrektor ds. Sprzedaży	28 000,00	37 500,00	46 000,00	409 920,00	549 000,00	673 440,00
Dyrektor Regionalny	9 500,00	12 500,00	14 500,00	139 080,00	183 000,00	212 280,00
Dyrektor ds. Eksportu	16 500,00	31 000,00	46 000,00	241 560,00	453 840,00	673 440,00
Manager ds. Eksportu	9 500,00	13 500,00	17 500,00	139 080,00	197 640,00	256 200,00
Krajowy Manager ds. Klientów Kluczowych	21 000,00	26 000,00	31 000,00	307 440,00	380 640,00	453 840,00
Manager ds. Klientów Kluczowych w Grupie	17 500,00	21 000,00	24 000,00	256 200,00	307 440,00	351 360,00
Manager Sprzedaży	17 000,00	21 000,00	24 000,00	248 880,00	307 440,00	351 360,00
Regionalny Manager ds. Sprzedaży	13 500,00	17 000,00	21 000,00	197 640,00	248 880,00	307 440,00
Specjalista ds. Sprzedaży	7 000,00	10 500,00	15 500,00	102 720,00	153 720,00	226 920,00
Przedstawiciel Handlowy	4 000,00	5 500,00	7 500,00	58 560,00	80 520,00	109 800,00
Regionalny Manager ds. Klientów Kluczowych	13 500,00	16 500,00	21 000,00	197 640,00	241 560,00	307 440,00
Manager ds. Klientów Kluczowych	9 000,00	13 500,00	16 500,00	131 760,00	197 640,00	241 560,00
WSPARCIE SPRZEDAŻY	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Manager Działu Badań	13 500,00	18 000,00	23 000,00	197 640,00	263 520,00	336 720,00
Regionalny Manager ds. Sprzedaży	16 000,00	21 000,00	26 000,00	234 240,00	307 440,00	380 640,00
Specjalista ds. Sprzedaży Działalności	9 000,00	13 500,00	15 500,00	131 760,00	197 640,00	226 920,00
Analitik ds. Sprzedaży	8 000,00	10 500,00	14 500,00	117 120,00	153 720,00	212 280,00

SEKTOR MARKETINGU I SPRZEDAŻY (II)



MARKETING	WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE BRUTTO (UOP) W PLN			ROCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO/ /KOSZTA PRACODAWCY W PLN		
	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Dyrektor Handlowy	47 000,00	62 500,00	83 000,00	688 080,00	915 000,00	1 215 120,00
Dyrektor ds. Marketingu	34 500,00	46 000,00	57 000,00	505 080,00	673 440,00	834 480,00
Kierownik ds. Marketingu	26 000,00	34 000,00	41 500,00	380 640,00	497 760,00	607 560,00
Manager ds. Marketingu	10 500,00	16 500,00	23 000,00	153 720,00	241 560,00	336 720,00
Manager ds. Wizerunku Marki	9 500,00	14 500,00	21 000,00	139 080,00	212 280,00	307 440,00
Koordynator ds. Komunikacji Marketingowej	8 500,00	12 500,00	15 500,00	124 440,00	183 000,00	226 920,00
Specjalista ds. Marketingu	7 000,00	9 000,00	12 500,00	102 480,00	131 760,00	183 000,00
Specjalista ds. Marketingu Internetowego	7 500,00	9 500,00	13 500,00	109 800,00	139 080,00	197 640,00



SEKTOR INŻYNIERII I PRODUKCJI

Postępująca robotyzacja i automatyzacja, gwałtownie rosnąca liczba danych oraz przyspieszony rozwój technologiczny – to wszystko sprawia, że inżynierowie to jedni z najbardziej pożądanych specjalistów na rynku pracy. Rok 2024 będzie rokiem pod znakiem walki o inżynierów. Wygląda na to, że ten rok może przynieść specjalistom z branży przemysłowej kolejne benefity, nie tylko płacowe, ale i pozapłacowe.

Technologia przemysłowa w branży FMCG i farmaceutyce

Tutaj możemy spodziewać się dużej walki o inżynierów, która rozpoczęła się już w 2023 roku. 80% kandydatów, którzy na przestrzeni ostatnich miesięcy chcieli zmienić miejsce zatrudnienia, otrzymało od swojego pracodawcy ofertę.

Utrzymanie ruchu

Również inżynierowie pracujący w działach utrzymania ruchu mogą spodziewać się szerokiego dostępu do lukratywnych ofert pracy. Liczba rekrutacji na tego typu stanowiska rośnie w tempie ok. 50% rocznie.

Inżynier elektryk

Na podstawie danych za 2023 rok szacujemy, że wzrost zapytań o specjalistów z tego obszaru w 2024 roku sięgnie 200%. Istnieje tak duży niedobór pracowników tej specjalności, że ich pozycja na rynku pracy jest praktycznie niezagrożona.

Inżynierowie w e-commerce

Rosnące inwestycje w technologie marketingowe i automatyzację, z naciskiem na jak najlepszy customer experience, powodują dynamiczny wzrost ofert zatrudnienia dla inżynierów działających w e-commerce.

SEKTOR INŻYNIERII I PRODUKCJI (I)



	WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE BRUTTO (UOP) W PLN			ROCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO / /KOSZTA PRACODAWCY W PLN		
	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Dyrektor Fabryki (>500 pracowników)	35 000,00	41 000,00	52 500,00	427 000,00	500 200,00	640 500,00
Dyrektor Fabryki (100-500 pracowników)	20 000,00	31 500,00	41 000,00	244 000,00	384 300,00	500 200,00
Dyrektor Fabryki (do 100 pracowników)	16 500,00	21 500,00	29 000,00	201 300,00	262 300,00	353 800,00
Dyrektor Operacyjny (>500 pracowników)	27 000,00	32 500,00	38 500,00	329 400,00	396 500,00	469 700,00
Manager ds. Rozwoju (10-15 pracowników)	15 000,00	20 500,00	25 500,00	183 000,00	250 100,00	311 100,00
Manager Produkcji (>100 pracowników)	11 500,00	18 000,00	27 000,00	140 300,00	219 600,00	329 400,00
Lean Manager (>100 pracowników)	11 500,00	18 000,00	25 500,00	140 300,00	219 600,00	311 100,00
Manager ds. Jakości	14 000,00	17 500,00	23 500,00	170 800,00	213 500,00	286 700,00
Manager ds. Inżynierii	11 500,00	17 500,00	23 500,00	102 720,00	213 500,00	286 700,00
Black Belt Manager	11 500,00	17 000,00	23 500,00	140 300,00	207 400,00	286 700,00
Manager ds. Logistyki	10 500,00	16 500,00	23 500,00	128 100,00	201 300,00	286 700,00
Manager Projektu	11 500,00	15 500,00	23 500,00	140 300,00	189 100,00	286 700,00
Manager ds. Utrzymania	10 500,00	15 000,00	21 000,00	128 100,00	183 000,00	256 200,00
Tooling Inżynier	8 000,00	10 500,00	16 500,00	97 600,00	128 100,00	201 300,00
Inżynier ds. Rozwoju	7 000,00	10 500,00	14 000,00	85 400,00	128 100,00	170 800,00
Inżynier Projektu	7 000,00	9 500,00	12 000,00	85 400,00	115 900,00	146 400,00
Lean Inżynier	7 000,00	9 500,00	14 500,00	85 400,00	115 900,00	158 600,00

SEKTOR INŻYNIERII I PRODUKCJI (II)



	WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE BRUTTO (UOP) W PLN			ROCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO / /KOSZTA PRACODAWCY W PLN		
	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Inżynier Procesu/Produkcji	7 000,00	9 500,00	11 500,00	85 400,00	115 900,00	140 300,00
Inżynier Jakości	7 000,00	8 500,00	13 000,00	85 400,00	103 700,00	158 600,00
Inżynier ds. Utrzymania	6 500,00	8 500,00	11 500,00	79 300,00	103 700,00	140 300,00
Inżynier Elektryk	7 000,00	9 500,00	11 500,00	85 400,00	115 900,00	140 300,00
Inżynier ds. Automatyki	7 000,00	10 500,00	14 000,00	85 400,00	128 100,00	170 800,00
Inżynier Jakości Procesu	7 000,00	8 500,00	11 000,00	85 400,00	103 700,00	134 200,00
Projektant	6 500,00	8 000,00	11 500,00	79 300,00	97 600,00	140 300,00
Inżynier Produktu	6 500,00	8 000,00	10 500,00	79 300,00	97 600,00	128 100,00
Specjalista ds. Zakupów	5 000,00	7 500,00	10 500,00	61 000,00	91 500,00	128 100,00
Specjalista ds. Logistyki	4 500,00	7 000,00	10 500,00	54 900,00	85 400,00	128 100,00
Planista Produkcji	4 500,00	7 000,00	10 500,00	54 900,00	85 400,00	128 100,00



SEKTOR KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ

Przewidywanie konkretnych trendów na stanowiskach kierowniczych w 2024 zależy od różnych czynników, takich jak branża, warunki ekonomiczne i wydarzenia globalne. Prezentujemy kilka ogólnych trendów, które nabrały tempa do 2023 roku i które mogą nadal ewoluować w nadchodzących latach:

Przywództwo w transformacji cyfrowej: Kierownictwo wyższego szczebla prawdopodobnie nadal będzie koncentrować się na prowadzeniu działań w zakresie transformacji cyfrowej w swoich organizacjach.

Nacisk na cyber bezpieczeństwo: Wraz z rosnącą częstotliwością i zwiększonym ryzykiem cyber zagrożeń, kadra kierownicza wyższego szczebla, będzie odgrywać kluczową rolę w zapewnianiu bezpieczeństwa danych i infrastruktury organizacyjnej.

Strategie pracy zdalnej i hybrydowej: Pandemia COVID-19 przyspieszyła przyjęcie pracy zdalnej i trend ten może się utrzymać w jakiejś formie. Kierownicy wyższego szczebla, będą musieli opracować i udoskonalić strategie zarządzania zdalnymi i hybrydowymi środowiskami pracy.

Innowacyjność i elastyczność: Aby zachować konkurencyjność, organizacje muszą wspierać kulturę innowacji i zwinności. Dyrektorzy ds. innowacji i dyrektorzy ds. strategii będą prawdopodobnie odgrywać kluczową rolę w napędzaniu innowacji i dostosowywaniu się do szybko zmieniających się warunków rynkowych.

Różnorodność, równość i integracja (DEI): Inicjatywy DEI zyskują na znaczeniu, a role na poziomie C, będą nadal koncentrować się na tworzeniu integracyjnych środowisk pracy i eliminowaniu luk w różnorodności.

Inicjatywy na rzecz zdrowia i dobrego samopoczucia: Pandemia podkreśliła znaczenie dobrego samopoczucia pracowników. Kadra zarządzająca będzie nadawać priorytet inicjatywom związanym ze zdrowiem psychicznym, równowagą między życiem zawodowym a prywatnym oraz ogólnym dobrostanem pracowników.

SEKTOR KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ



	WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE BRUTTO (UOP) W PLN			ROCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO / /KOSZTA PRACODAWCY W PLN		
	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Prezes	34 000,00	47 000,00	57 000,00	497 760,00	688 080,00	834 480,00
Zastępca Prezesa	30 000,00	39 000,00	45 000,00	439 200,00	570 960,00	658 800,00
Dyrektor Zarządzający	21 000,00	37 000,00	41 000,00	307 440,00	541 680,00	600 240,00
Dyrektor ds. IT	25 000,00	32 000,00	38 000,00	366 000,00	468 480,00	556 320,00
Dyrektor ds. Finansowych	25 760,00	35 000,00	39 800,00	309 120,00	512 400,00	477 600,00
Dyrektor ds. Sprzedaży	26 000,00	33 000,00	44 000,00	312 000,00	396 000,00	528 000,00
Dyrektor ds. HR	25 000,00	33 000,00	38 000,00	300 000,00	396 000,00	456 000,00
Dyrektor ds. Marketingu	25 000,00	33 000,00	38 000,00	300 000,00	396 000,00	456 000,00
Kierownik Projektów	21 000,00	27 000,00	32 000,00	252 000,00	324 000,00	384 000,00
Kierownik Pionu	19 440,00	25 000,00	22 680,00	284 601,60	366 000,00	332 035,20

TRENDY REKRUTACYJNE 2024

1. Przejrzystość wynagrodzeń

Przejrzystość wynagrodzeń szybko zyskuje na popularności w obszarze HR, częściowo dzięki naciskom legislacyjnym, takim jak dyrektywa Parlamentu Europejskiego w sprawie przejrzystości wynagrodzeń. Zgodnie z tą dyrektywą (przyjętą 24 kwietnia 2023 r.) firmy z UE są zobowiązane do udostępniania informacji o wynagrodzeniach i podejmowania działań, jeśli różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w ich firmie przekracza 5%.

Firmy będą musiały informować osoby poszukujące pracy o wynagrodzeniu początkowym na danym stanowisku lub podać przedział wynagrodzeń. Informacje te należy udostępnić w ogłoszeniu o pracę lub przed rozmową kwalifikacyjną.

Chociaż firmy będą miały do trzech lat na wdrożenie wymaganych zmian, trend ten będzie jednym z priorytetów rekruterów i specjalistów HR. Trend ten z pewnością zmieni proces rekrutacji, czyniąc rozmowy kwalifikacyjne bardziej otwartymi i zmuszając firmy do dzielenia się oferowanym wynagrodzeniem. Pozwoli to osobom poszukującym pracy dokonywać bardziej świadomych wyborów podczas przeglądania ofert pracy, co również pozytywnie wpłynie na doświadczenia kandydatów.

Jednak jasność co do tego, ile wszyscy zarabiają, to nie tylko przestrzeganie zasad; chodzi o stworzenie rynku pracy, który jest sprawiedliwy i równy dla wszystkich. Kiedy firmy dążą do sprawiedliwego wynagrodzenia we wszystkich obszarach, nie tylko przestrzegają prawa, ale także zdobywają zaufanie obecnych pracowników i osób, które mogą zatrudnić w przyszłości.

2. Różnorodność, równość i integracja (DEI)

Czy nie była to jedna z prognoz z zeszłego roku, co do której właśnie potwierdziliśmy, że tak naprawdę się nie spełniła? Tak.

Po co więc ponownie wracać do niej w roku 2024?

Ponieważ w oparciu o informacje, które mamy obecnie na temat stanu rynku pracy, logika (ponownie) sugeruje, że będzie to jeden z trendów w pozyskiwaniu talentów i zatrudnianiu w 2024 roku.

Więcej osób z pokolenia Z wejdzie na rynek pracy. W zależności od kraju, w którym się znajdujesz (w USA prognoza wynosi 23%), pokolenie Z może stanowić jedną czwartą wszystkich pracowników w przyszłym roku.

Istnieją od zawsze pewne cechy, które wpłyną na sposób rekrutacji i zarządzania firmami przy danej grupie wiekowej.

Być może będziemy musieli zacząć korzystać z innych kanałów rekrutacji (np. TikTok). Pokolenie Z jest to pokolenie, które mocno wierzy i jest gotowe zająć stanowisko w kwestiach związanych z DEI i uczynieniem miejsca pracy sprawiedliwym i integracyjnym dla wszystkich. Jako rekruterzy i pracodawcy musimy być świadomi tych zmian i dostosowywać się do nich w razie potrzeby.

3. Marka pracodawcy

Mówiąc o ponownym wracaniu do trendu z zeszłego roku... Ten punkt będzie krótki, ponieważ ma zastosowanie ta sama logika, co w poprzednim punkcie. W końcu DEI i employer branding są ze sobą silnie powiązane.

W przeciwieństwie do trybu przetrwania, w którym wiele firm znajdowało się w ostatnich latach, jesteśmy optymistami, że rok 2024 będzie jaśniejszy. A to oznacza, że zespoły HR będą miały więcej czasu i zasobów, aby skupić się na budowaniu silnej marki pracodawcy.

4. Przejście od rynku opartego na kandydatach do rynku opartego na pracodawcach

Powszechne niedobory siły roboczej oznaczały, że rekruterzy i pracodawcy musieli zaakceptować fakt, że to kandydaci napędzali rynek. Osoby poszukujące pracy mogły prosić o więcej, podczas gdy firmy miały trudności z obsadzeniem stanowisk.

W przyszłym roku prawdopodobnie zobaczymy tę zmianę. Jednym z przewidywanych trendów rekrutacyjnych na 2024 rok jest to, że rynek zmieni się z rynku napędzanego przez kandydatów na rynek napędzany przez pracodawców.

Jak wpłynie to na Twoją pracę?

Po raz kolejny rekruterzy i menedżerowie ds. rekrutacji będą mieli wpływ na to, by nie iść na kompromisy. Im lepiej to wykorzystamy, tym lepsze zespoły będziemy tworzyć.

5. Dalsza automatyzacja i wdrażanie sztucznej inteligencji w rekrutacji

Rekrutacja w 2024 roku staje się coraz bardziej inteligentna i wydajna dzięki automatyzacji rekrutacji i postępom w dziedzinie sztucznej inteligencji.

Jak wspomniano powyżej, patrząc wstecz na zeszłoroczne prognozy, w tym roku widzieliśmy wiele szumu wokół sztucznej inteligencji. I choć nasza praca jako rekruterów nie została jeszcze całkowicie wyrócona do góry nogami, nastąpiły zmiany w sposobie wykonywania naszych obowiązków.

Spodziewamy się, że w nadchodzącym roku zaimplementujemy automatyzację i sztuczną inteligencję w jeszcze większej liczbie zadań i części naszej pracy.

Oprócz przyspieszenia naszych procesów, prawdopodobnie sprawi to również, że rekrutacja stanie się procesem znacznie bardziej skoncentrowanym na danych.

Organizacje będą wykorzystywać sztuczną inteligencję i duże zbiory danych do podejmowania mądrzejszych decyzji rekrutacyjnych. Wskaźniki takie jak koszt wakatu i koszt zatrudnienia będą mierzone bardziej skrupulatnie, pomagając firmom zatrudniać szybciej i znajdować lepszych kandydatów, jednocześnie lepiej prognozując wymagany budżet.

6. Transformacja rekruterów w liderów biznesu

W 2024 roku istotnym trendem, który może zmienić oblicze branży rekrutacyjnej, będzie transformacja rekruterów w liderów biznesu.

Rekruterzy nie będą już tylko pozyskiwać talenty. Zamiast tego, rekruterzy będą funkcjonować jako strategiczni partnerzy z głębokim zrozumieniem szerszego kontekstu biznesowego. Oczekuje się, że rekruterzy jutra będą na bieżąco z dynamiką rynku, pozycją konkurencyjną i wyzwaniem branżowymi.

Będą odgrywać kluczową rolę w kształtowaniu zespołów, nie tylko poprzez obsadzanie stanowisk, ale poprzez proaktywne identyfikowanie umiejętności i ról, które będą napędzać sukces biznesowy w ciągle zmieniającej się gospodarce.

Jako liderzy biznesu, rekruterzy będą musieli być świetni w analizie danych, aby przewidywać trendy talentów, doradzać w zakresie planowania zatrudnienia i bezpośrednio przyczyniać się do strategii rozwoju firmy.

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

SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI



rekrutacja@taptalent.eu



[tap-talent](https://www.facebook.com/tap-talent)



+48 531 721 651
+48 697 771 117



[taptalent](https://www.linkedin.com/company/taptalent)



www.taptalent.eu

tap.talent
we care more