

2025 Raport płacowy

Poznaj najnowsze trendy rekrutacyjne i wynagrodzenia w kluczowych sektorach: **IT/Tech, SSC/BPO, Marketing i Sprzedaż, Inżynieria i Produkcja** oraz **Kadra Zarządzająca**. Raport dostarcza praktycznych danych, wspierając decyzje rekrutacyjne w 2025 roku.



SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI

📍 Diamentum Office, 4. piętro
ul. Robotnicza 42a,
53-608 Wrocław

✉ rekrutacja@taptalent.eu

🌐 taptalent.eu

☎ +48 531 721 651

🌐 tap-talent

📘 taptalent

SPIS TREŚCI

SEKTOR IT/TECH

Trendy na rok 2025	5
Tabele wynagrodzeń	6-8

SEKTOR SSC/BPO

Trendy na rok 2025	10
Tabele wynagrodzeń	11-12

SEKTOR MARKETINGU I SPRZEDAŻY

Trendy na rok 2025	14
Tabele wynagrodzeń	15-16

SEKTOR INŻYNIERII I PRODUKCJI

Trendy na rok 2025	18
Tabele wynagrodzeń	19-20

SEKTOR KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ

Trendy na rok 2025	22
Tabele wynagrodzeń	23

TRENDY REKRUTACYJNE 2025	24-25
--------------------------------	-------

WSTĘP

Cieszymy się, mogąc przedstawić Państwu najnowszą edycję naszego corocznego raportu wynagrodzeń, który stał się stałym elementem kalendarza publikacji dotyczących HR na polskim rynku pracy. Raport Wynagrodzeń 2025 powstał na podstawie analiz wynagrodzeń oferowanych kandydatom, którzy za naszym pośrednictwem podjęli nowe wyzwania zawodowe w 2024 roku. Opracowanie to odzwierciedla rzeczywiste realia rynku pracy, wskazuje kluczowe trendy i pomaga lepiej zrozumieć zmiany zachodzące w różnych sektorach gospodarki.

Rok 2024 charakteryzował się stabilizacją po okresach dynamicznych zmian wywołanych pandemią oraz napięciami geopolitycznymi, choć wiele wyzwań nadal pozostaje aktualnych. W 2025 roku kontynuowane są istotne tendencje, takie jak wzrost znaczenia wyspecjalizowanych ról technicznych oraz rosnące zapotrzebowanie na pracowników z zaawansowanymi kwalifikacjami w obszarach produkcji, inżynierii, finansów i technologii.

Wynagrodzenia w ubiegłym roku wzrosły w większości sektorów, choć dynamika zmian była zróżnicowana. Przykładowo, w inżynierii

odnotowano wzrost na poziomie 10%, w administracji o 9%, a w sektorze IT wzrost był umiarkowany, utrzymując się na niskim poziomie procentowym w porównaniu z poprzednimi latami. Prognozy na rok 2025 wskazują, że wynagrodzenia w polskiej gospodarce mogą wzrosnąć średnio o 7%, przy oczekiwanej inflacji wynoszącej około 4,3%. Sektor IT może spodziewać się umiarkowanego wzrostu wynagrodzeń, który nie powinien przekroczyć 10%.

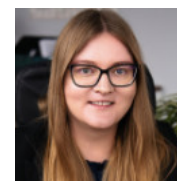
Znaczące podwyżki zaobserwowano również w obszarach sprzedaży, marketingu, finansów oraz SSC/BPO. Wzrost wynagrodzeń był napędzany przez trzy główne czynniki: niedobór wykwalifikowanych pracowników, presję inflacyjną oraz rosnące zapotrzebowanie na specjalistów z zaawansowanymi kompetencjami technicznymi. Dodatkowo rosnąca popularność elastycznych form pracy, takich jak modele hybrydowe czy zdalne, wpłynęła na negocjacje płacowe.

Elastyczne podejście do zatrudnienia i budowanie różnorodnych zespołów pozostają kluczowymi elementami strategii rekrutacyjnych. Jednocześnie rola stanowisk strategicznych w

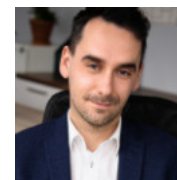
sektorach produkcji, sprzedaży i usług biznesowych nabiera coraz większego znaczenia. Trendy rekrutacyjne w 2025 roku wskazują na dalsze znaczenie rekrutacji za pomocą mediów społecznościowych, automatyzacji procesów, wykorzystania sztucznej inteligencji oraz dbałości o doświadczenia kandydatów.

Jesteśmy przekonani, że przedstawione dane będą cennym wsparciem w planowaniu strategii rekrutacyjnych i polityki wynagrodzeń na 2025 rok.

Życzymy inspirującej lektury!



KATARZYNA CHARYDCZAK
Director of Operations & Delivery
tap.talent



GRZEGORZ BARYLAK
Talent Manager
tap.talent



SEKTOR IT/TECH

top.talent
recruit talent. build success

TRENDY W REKRUTACJI IT/TECH 2025

Kryzys w branży IT w 2024 roku

W 2024 roku wiele mówiło się o kryzysie w branży IT. Dynamiczny rozwój AI, brak nowych projektów, malejąca ilość ofert pracy czy wysoki próg wejścia – to tylko kilka przykładów, z którymi mierzyli się specjaliści IT. Wiele wskazuje na to, że jest to kryzys przejściowy i w 2025 roku rynek IT będzie się zmieniał.

Stabilność i popularność branży IT

Nadal branża IT pozostaje dynamiczną częścią gospodarki. Kryzys czy brak stabilizacji w dłuższej perspektywie nie powinny wpłynąć na jej rozwój. Informatyka pozostaje jednym z najpopularniejszych kierunków studiów, a wiele osób planuje przebranżowienie, aby rozpocząć pracę w tym sektorze. Głównymi powodami są wysokie zarobki, elastyczny czas pracy i możliwość wykonywania jej zdalnie. Chociaż zarobki w branży IT nie wzrosły drastycznie w porównaniu do poprzednich lat, nadal są bardzo atrakcyjne, zwłaszcza w porównaniu z innymi branżami.

Modele pracy w IT

Praca w branży IT jest również popularna ze względu na możliwość pracy zdalnej. W porównaniu do innych sektorów, w IT nie nastąpi powrót do biur. Część specjalistów skłania się ku modelowi hybrydowemu, co odpowiada indywidualnym potrzebom pracowników i podkreśla elastyczność sektora.

Rozwój sztucznej inteligencji i nowych technologii w 2025 roku

W 2025 roku należy spodziewać się dalszego rozwoju sztucznej inteligencji i automatyzacji procesów. AI będzie wykorzystywana w automatyzacji procesów biznesowych, analizie danych oraz personalizacji usług. Popularne narzędzia, takie jak chatboty i uczenie maszynowe, będą nadal implementowane. Wśród innych trendów znajdą się rozwój technologii chmurowych, blockchain oraz cyberbezpieczeństwa.

Zapotrzebowanie na specjalistów i niszowe umiejętności

Głównym wyzwaniem na rok 2025 będzie wzrost zapotrzebowania na specjalistów w niszowych obszarach, takich jak sztuczna inteligencja, blockchain i cyberbezpieczeństwo. To kierunek, w którym powinny się kształcić osoby planujące karierę w IT. Rynek IT w Polsce będzie napędzany globalnymi trendami, a nasz kraj pozostanie atrakcyjnym miejscem dla inwestycji technologicznych.

SEKTOR IT/TECH (I)

Wynagrodzenie miesięczne brutto (UoP)

Roczne wynagrodzenie brutto / Koszty pracodawcy

WSPARCIE TECHNICZNE	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
1. Linia Wsparcia Technicznego	6 500,00 PLN	9 000,00 PLN	11 500,00 PLN	95 160,00 PLN	131 760,00 PLN	168 360,00 PLN
2. Linia Wsparcia Technicznego	10 000,00 PLN	12 000,00 PLN	14 500,00 PLN	146 400,00 PLN	175 680,00 PLN	212 280,00 PLN
3. Linia Wsparcia Technicznego	13 500,00 PLN	16 000,00 PLN	19 000,00 PLN	197 640,00 PLN	234 240,00 PLN	278 160,00 PLN
Kierownik Działu Service Desk	19 000,00 PLN	21 000,00 PLN	23 000,00 PLN	278 160,00 PLN	307 440,00 PLN	336 720,00 PLN

ROZWÓJ OPROGRAMOWANIA	JUNIOR	MIDDLE	SENIOR	JUNIOR	MIDDLE	SENIOR
Lider Zespołu Programistów	23,000 PLN	28,000 PLN	33,000 PLN	336,720 PLN	409,920 PLN	483,120 PLN
Programista C++	11,000 PLN	16,000 PLN	22,000 PLN	161,040 PLN	234,240 PLN	322,080 PLN
Programista Java	12,000 PLN	17,000 PLN	24,000 PLN	175,680 PLN	248,880 PLN	351,360 PLN
Programista C#	12,000 PLN	17,000 PLN	24,000 PLN	175,680 PLN	248,880 PLN	351,360 PLN
Programista Android/iOS	13,000 PLN	18,000 PLN	25,000 PLN	190,320 PLN	263,520 PLN	366,000 PLN
Programista Frontend	12,000 PLN	17,000 PLN	24,000 PLN	175,680 PLN	248,880 PLN	351,360 PLN
Programista Fullstack	13,000 PLN	19,000 PLN	26,000 PLN	190,320 PLN	278,160 PLN	380,640 PLN
Programista Ruby on Rails	14,000 PLN	18,000 PLN	25,000 PLN	204,960 PLN	263,520 PLN	366,000 PLN
Programista Python	11,000 PLN	16,000 PLN	21,000 PLN	161,040 PLN	234,240 PLN	307,440 PLN
Programista PHP	10,000 PLN	15,000 PLN	19,000 PLN	146,400 PLN	219,600 PLN	278,160 PLN
Specjalista UX/UI	8,000 PLN	12,000 PLN	16,000 PLN	117,120 PLN	175,680 PLN	234,240 PLN
Inżynier DevOps	13,000 PLN	19,000 PLN	25,000 PLN	190,320 PLN	278,160 PLN	366,000 PLN
Manager Projektu IT	9,500 PLN	15,000 PLN	21,000 PLN	139,080 PLN	219,600 PLN	307,440 PLN

SEKTOR IT/TECH (II)

Wynagrodzenie miesięczne brutto (UoP)

Roczne wynagrodzenie brutto / Koszty pracodawcy

ROZWÓJ OPROGRAMOWANIA – CIĄG DALSZY	JUNIOR	MIDDLE	SENIOR	JUNIOR	MIDDLE	SENIOR
Scrum Master	11,000 PLN	16,500 PLN	23,500 PLN	161,040 PLN	241,560 PLN	344,040 PLN
Analityk Biznesowy	11,000 PLN	17,000 PLN	24,000 PLN	161,040 PLN	248,880 PLN	351,360 PLN
Lider Zespołu Testów	14,000 PLN	18,000 PLN	26,000 PLN	204,960 PLN	263,520 PLN	380,640 PLN
Tester Manualny	7,000 PLN	11,000 PLN	15,000 PLN	102,480 PLN	161,040 PLN	219,600 PLN
Tester Automatyzujący	11,000 PLN	16,000 PLN	22,000 PLN	161,040 PLN	234,240 PLN	322,080 PLN

INFRASTRUKTURA I USŁUGI IT	JUNIOR	MIDDLE	SENIOR	JUNIOR	MIDDLE	SENIOR
Architekt Rozwiązań	15,000 PLN	20,000 PLN	28,000 PLN	219,600 PLN	292,800 PLN	409,920 PLN
Administrator Baz Danych	9,000 PLN	14,000 PLN	18,000 PLN	131,760 PLN	204,960 PLN	263,520 PLN
Administrator Systemów	9,000 PLN	14,000 PLN	18,000 PLN	131,760 PLN	204,960 PLN	263,520 PLN
Administrator Windows	8,500 PLN	15,000 PLN	19,000 PLN	124,440 PLN	219,600 PLN	278,160 PLN
Administrator Linux	8,500 PLN	15,000 PLN	19,000 PLN	124,440 PLN	219,600 PLN	278,160 PLN
Inżynier Sieci	9,500 PLN	15,500 PLN	20,000 PLN	139,080 PLN	226,920 PLN	292,800 PLN
Inżynier Rozwiązań w Chmurze	9,500 PLN	16,000 PLN	21,000 PLN	139,080 PLN	234,240 PLN	307,440 PLN
Analityk Aplikacji	9,000 PLN	14,500 PLN	18,000 PLN	131,760 PLN	212,280 PLN	263,520 PLN
Inżynier ds. Bezpieczeństwa Systemów	10,000 PLN	16,000 PLN	21,000 PLN	146,400 PLN	234,240 PLN	307,440 PLN
Inżynier ds. Cyberbezpieczeństwa	13,000 PLN	18,000 PLN	25,000 PLN	190,320 PLN	263,520 PLN	366,000 PLN
Analityk SQL	9,500 PLN	14,000 PLN	18,000 PLN	139,080 PLN	204,960 PLN	263,520 PLN
Analityk IT	9,500 PLN	14,000 PLN	18,000 PLN	139,080 PLN	204,960 PLN	263,520 PLN

SEKTOR IT/TECH (III)

Wynagrodzenie miesięczne brutto (UoP)

Roczne wynagrodzenie brutto/Koszt pracodawcy

ERP/CRM/DATA ENGINEERING	JUNIOR	MIDDLE	SENIOR	JUNIOR	MIDDLE	SENIOR
Analitik SAP	12,000 PLN	18,000 PLN	25,000 PLN	175,680 PLN	263,520 PLN	366,000 PLN
Programista SAP	15,000 PLN	20,000 PLN	28,000 PLN	219,600 PLN	292,800 PLN	409,920 PLN
Programista Salesforce	14,000 PLN	19,000 PLN	26,000 PLN	204,960 PLN	278,160 PLN	380,640 PLN
Data Scientist	13,000 PLN	18,000 PLN	25,000 PLN	190,320 PLN	263,520 PLN	366,000 PLN
Inżynier Danych	14,000 PLN	20,000 PLN	28,000 PLN	204,960 PLN	292,800 PLN	409,920 PLN

ROZWÓJ OPROGRAMOWANIA	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Kierownik Działu Oprogramowania	32,000 PLN	40,000 PLN	50,000 PLN	468,480 PLN	585,600 PLN	732,000 PLN
Manager Działu Oprogramowania	28,000 PLN	32,000 PLN	42,000 PLN	409,920 PLN	468,480 PLN	614,880 PLN
Architekt Oprogramowania	25,000 PLN	30,000 PLN	38,000 PLN	366,000 PLN	439,200 PLN	556,320 PLN

INFRASTRUKTURA I USŁUGI IT	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Kierownik Infrastruktury IT	32,000 PLN	40,000 PLN	50,000 PLN	468,480 PLN	585,600 PLN	732,000 PLN
Manager IT	28,000 PLN	32,000 PLN	42,000 PLN	409,920 PLN	468,480 PLN	614,880 PLN
Manager Działu ds. Bezpieczeństwa	28,000 PLN	32,000 PLN	42,000 PLN	409,920 PLN	468,480 PLN	614,880 PLN



SEKTOR SSC/BPO

top.talent
recruit talent. build success

TRENDY W REKRUTACJI SSC/BPO 2025

Dynamiczny wzrost zatrudnienia w sektorze SSC/BPO

Z roku na rok przybywa nowych pracowników w polskim sektorze SSC/BPO. Szacuje się, że w ciągu roku dochodzi do kilkunastu tysięcy nowych zatrudnień w tym obszarze. W 2025 roku ten trend się utrzyma, a Polska wciąż będzie liderem w zakresie outsourcingu biznesowego w Europie Środkowo-Wschodniej.

Atrakcyjność pracy w międzynarodowym środowisku

Centra SSC/BPO w Polsce pozostają jednymi z najbardziej atrakcyjnych miejsc zatrudnienia dla Polaków. Stwarzają możliwość pracy w międzynarodowym środowisku, oferują duże szanse na rozwój, elastyczny model pracy i wiele benefitów. Otwartość sektora na innowacyjność sprzyja procesom automatyzacji i wdrażaniu technologii RPA (Robotic Process Automation). W 2025 roku SSC/BPO będą odchodzić od prostych procesów outsourcingowych na rzecz bardziej zaawansowanych usług, takich jak zarządzanie finansami, analityka danych, wsparcie IT czy zarządzanie projektami.

Automatyzacja i rozwój umiejętności pracowników

Wraz z rosnącą automatyzacją i digitalizacją centra usług wspólnych będą musiały zainwestować w szkolenia pracowników, aby dostosować ich umiejętności do zmieniających się wymagań. To jedno z największych wyzwań, które sektor będzie kontynuował w 2025 roku. Wiele firm SSC/BPO już wdrożyło strategie szkoleniowe i będą je rozwijać w nadchodzącym roku.

Kluczowe kompetencje językowe w 2025 roku

Umiejętności językowe pozostaną kluczowe w sektorze SSC/BPO. Znajomość języka angielskiego jest standardem, ale szczególne zapotrzebowanie dotyczy pracowników ze znajomością języka niemieckiego, francuskiego, włoskiego, hiszpańskiego czy holenderskiego. Niedobór wykwalifikowanych kandydatów znających te języki może prowadzić do wzrostu zatrudnienia osób z zagranicy, które relokują się do Polski lub będą pracować zdalnie. Model pracy zdalnej i hybrydowej nadal będzie dominować w tym sektorze.

Pozytywne perspektywy dla sektora SSC/BPO w Polsce

Pomimo wyzwań sektor SSC/BPO w Polsce wypracował silną pozycję w regionie. Stabilizująca się gospodarka, rozwinięta infrastruktura i szeroka dostępność talentów wskazują na dalszy rozwój oraz napływ nowych inwestorów. Polska pozostaje atrakcyjnym miejscem dla centrów usług wspólnych, a perspektywy dla 2025 roku są pozytywne.

SSC/BPO (I)

Wynagrodzenie miesięczne brutto (UoP)

Roczne wynagrodzenie brutto / Koszty pracodawcy

ROLE ZARZĄDCZE	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Manager Finansowy	21 000 PLN	24 000 PLN	28 000 PLN	307 440 PLN	351 360 PLN	409 920 PLN
Manager Finansowy Ds. Raportowania	19 000 PLN	22 000 PLN	26 000 PLN	278 160 PLN	322 080 PLN	380 640 PLN
Manager Finansowy Ds. Raportowania (GL)	19 000 PLN	22 000 PLN	26 000 PLN	278 160 PLN	322 080 PLN	380 640 PLN
Manager AP/AR	16 000 PLN	20 000 PLN	23 000 PLN	234 240 PLN	292 800 PLN	336 720 PLN

FINANSE	JUNIOR	REGULAR	SENIOR	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Specjalista ds. Raportowania	9 500 PLN	12 000 PLN	15 000 PLN	139 080 PLN	175 680 PLN	219 600 PLN
Analityk Biznesowy	10 000 PLN	15 000 PLN	20 000 PLN	146 400 PLN	219 600 PLN	292 800 PLN
Specjalista FP&A	9 000 PLN	12 000 PLN	15 000 PLN	131 760 PLN	175 680 PLN	219 600 PLN
Analityk Finansowy	10 000 PLN	14 000 PLN	18 000 PLN	146 400 PLN	204 960 PLN	263 520 PLN
Asystent Finansowy	5 500 PLN	6 000 PLN	7 000 PLN	80 520 PLN	87 840 PLN	102 480 PLN

KSIĘGOWOŚĆ	JUNIOR	REGULAR	SENIOR	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Lider Zespołu GL	13 000 PLN	17 000 PLN	24 000 PLN	190 320 PLN	248 880 PLN	351 360 PLN
Księgowy GL	7 000 PLN	12 000 PLN	16 000 PLN	102 480 PLN	175 680 PLN	234 240 PLN
Lider Zespołu AP/AR	12 000 PLN	16 000 PLN	22 000 PLN	175 680 PLN	234 240 PLN	322 080 PLN
Księgowy AP/AR (J. angielski)	6 500 PLN	10 000 PLN	15 000 PLN	95 160 PLN	146 400 PLN	219 600 PLN
Księgowy AP/AR (J. francuski/j. włoski/j. hiszpański)	7 500 PLN	11 000 PLN	16 000 PLN	109 800 PLN	161 040 PLN	234 240 PLN
Księgowy AP/AR (J. niemiecki/j. holenderski/j. szwedzki)	7 500 PLN	11 000 PLN	16 000 PLN	109 800 PLN	161 040 PLN	234 240 PLN
Asystent Księgowego (J. angielski)	5 000 PLN	6 000 PLN	6 500 PLN	73 200 PLN	87 840 PLN	95 160 PLN

SSC/BPO (II)

Wynagrodzenie miesięczne brutto (UoP)

Roczne wynagrodzenie brutto/Koszt pracodawcy

DZIAŁ ZAKUPÓW	JUNIOR	REGULAR	SENIOR	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Lider Działu Zakupów	12 000 PLN	16 500 PLN	20 000 PLN	175 680 PLN	241 560 PLN	292 800 PLN
Kupiec (J. angielski)	7 000 PLN	11 000 PLN	15 000 PLN	102 480 PLN	161 040 PLN	219 600 PLN
Kupiec (J. francuski/j. włoski/j. hiszpański)	7 500 PLN	12 000 PLN	16 500 PLN	109 800 PLN	175 680 PLN	241 560 PLN
Kupiec (J. niemiecki/j. holenderski/j. szwedzki)	7 500 PLN	12 000 PLN	16 500 PLN	109 800 PLN	175 680 PLN	241 560 PLN

HR	JUNIOR	REGULAR	SENIOR	JUNIOR	REGULAR	SENIOR
Specjalista ds. Wynagrodzeń i HR	7 000 PLN	9 000 PLN	12 000 PLN	102 480 PLN	131 760 PLN	175 680 PLN
Specjalista ds. Rekrutacji	5 500 PLN	8 000 PLN	11 000 PLN	80 520 PLN	117 120 PLN	161 040 PLN
Asystent HR (J. angielski)	4 800 PLN	5 500 PLN	6 000 PLN	70 272 PLN	80 520 PLN	87 840 PLN
Asystent HR (J. francuski/j. włoski/j. hiszpański)	5 000 PLN	6 000 PLN	7 000 PLN	73 200 PLN	87 840 PLN	102 480 PLN
Asystent HR (J. niemiecki/j. holenderski/j. szwedzki)	5 000 PLN	6 000 PLN	7 000 PLN	73 200 PLN	87 840 PLN	102 480 PLN



SEKTOR MARKETINGU I SPRZEDAŻY

top.talent
recruit talent. build success

TRENDY W REKRUTACJI MARKETINGU I SPRZEDAŻY 2025

Integracja marketingu i sprzedaży

Marketing i sprzedaż to obszary, które w ostatnich latach mocno się przenikają, a w konsekwencji integrują ze sobą. Jest to związane przede wszystkim z postępującą automatyzacją, digitalizacją, a także zmianami w zachowaniu konsumentów. W 2025 roku firmy nadal będą dostosowywać swoje podejście, wykorzystując innowacyjne narzędzia i kanały komunikacji.

Personalizacja treści jako kluczowy trend

Klienci irytują się, gdy trafiają do nich przypadkowe treści reklamowe, np. podczas przeglądania stron internetowych czy mediów społecznościowych. Wyzwaniem dla firm jest stworzenie spersonalizowanych rekomendacji produktów, dzięki wykorzystaniu sztucznej inteligencji i analizy danych. Ten proces już się rozpoczął, ale konsumenci często odczuwają, że są „szpiegowani.” Celem personalizacji jest dostosowanie ofert i komunikatów do indywidualnych potrzeb klientów – trend ten będzie kontynuowany w 2025 roku.

Angażowanie klientów w interakcję z marką

Klienci oczekują angażujących i wartościowych treści, które pozwolą im utożsamiać się z marką. Firmy będą starały się angażować konsumentów poprzez organizację konkursów, ankiet, wystawianie opinii czy akcje marketingowe. Dodatkowo, krótkie formy treści wideo zyskają na znaczeniu jako kluczowe narzędzie do promocji w mediach społecznościowych.

Wyzwania technologiczne w sektorze sprzedaży i marketingu

Sektor sprzedaży i marketingu nie unikną wpływu dynamicznych zmian technologicznych i musi podążać za trendami. Specjaliści w tej branży będą musieli wykazywać się elastycznością oraz umiejętnością adaptacji do nowych technologii. Kompetencje miękkie, takie jak budowanie relacji z klientami, również pozostaną niezwykle istotne.

Perspektywy zawodowe w 2025 roku

Największe szanse na rozwój zawodowy będą mieli specjaliści łączący wiedzę technologiczną z umiejętnościami strategicznymi. Rynek pracy będzie otwarty dla ról takich jak Digital Sales Specialist, Marketing Specialist, Marketing Data Analyst, SEO/SEM Specialist czy UX/UI Designer. W 2025 roku ofert pracy nie zabraknie także dla dyrektorów wyższego szczebla i kierowników, którzy będą odpowiedzialni za tworzenie strategii marketingowej oraz rozwój marki firmy.

SEKTOR MARKETINGU I SPRZEDAŻY (I)

SPRZEDAŻ	Wynagrodzenie miesięczne brutto (UoP)			Roczne wynagrodzenie brutto / Koszty pracodawcy		
	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Dyrektor ds. Sprzedaży	27 500 PLN	35 000 PLN	46 500 PLN	402 600 PLN	512 400 PLN	680 760 PLN
Dyrektor Regionalny	17 000 PLN	22 000 PLN	26 000 PLN	248 880 PLN	322 080 PLN	380 640 PLN
Dyrektor ds. Eksportu	19 000 PLN	28 000 PLN	42 000 PLN	278 160 PLN	409 920 PLN	614 880 PLN
Manager ds. Eksportu	12 500 PLN	17 000 PLN	21 000 PLN	183 000 PLN	248 880 PLN	307 440 PLN
Krajowy Manager ds. Klientów Kluczowych	12 000 PLN	16 000 PLN	20 000 PLN	175 680 PLN	234 240 PLN	292 800 PLN
Manager ds. Klientów Kluczowych w Grupie	10 000 PLN	14 000 PLN	18 000 PLN	146 400 PLN	204 960 PLN	263 520 PLN
Manager Sprzedaży	13 000 PLN	16 000 PLN	19 000 PLN	190 320 PLN	234 240 PLN	278 160 PLN
Regionalny Manager ds. Sprzedaży	13 500 PLN	17 000 PLN	21 000 PLN	197 640 PLN	248 880 PLN	307 440 PLN
Specjalista ds. Sprzedaży	7 000 PLN	9 000 PLN	11 000 PLN	102 480 PLN	131 760 PLN	161 040 PLN
Przedstawiciel Handlowy	7 500 PLN	9 500 PLN	10 500 PLN	109 800 PLN	139 080 PLN	153 720 PLN
WSPARCIE SPRZEDAŻY	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Manager Działu Badań	14 000 PLN	19 000 PLN	25 000 PLN	204 960 PLN	278 160 PLN	366 000 PLN
Specjalista ds. Rozwoju Działalności Międzynarodowej	11 000 PLN	14 000 PLN	17 000 PLN	161 040 PLN	204 960 PLN	248 880 PLN
Specjalista ds. Rozwoju Działalności	10 000 PLN	13 000 PLN	16 000 PLN	146 400 PLN	190 320 PLN	234 240 PLN
Analityk ds. Sprzedaży	11 000 PLN	14 000 PLN	17 000 PLN	161 040 PLN	204 960 PLN	248 880 PLN

SEKTOR MARKETINGU I SPRZEDAŻY (II)

MARKETING	Wynagrodzenie miesięczne brutto (UoP)			Roczne wynagrodzenie brutto/Koszt pracodawcy		
	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Dyrektor ds. Marketingu	26 500 PLN	35 000 PLN	40 000 PLN	387 960 PLN	512 400 PLN	585 600 PLN
Kierownik ds. Marketingu	17 000 PLN	21 000 PLN	26 000 PLN	248 880 PLN	307 440 PLN	380 640 PLN
Manager ds. Wizerunku Marki	12 000 PLN	16 000 PLN	20 000 PLN	175 680 PLN	234 240 PLN	292 800 PLN
Koordinator ds. Komunikacji Marketingowej	10 000 PLN	14 000 PLN	17 000 PLN	146 400 PLN	204 960 PLN	248 880 PLN
Specjalista ds. Marketingu	8 000 PLN	12 000 PLN	15 000 PLN	117 120 PLN	175 680 PLN	219 600 PLN
Specjalista ds. Marketingu Internetowego	8 000 PLN	12 000 PLN	15 000 PLN	117 120 PLN	175 680 PLN	219 600 PLN



SEKTOR INŻYNIERII I PRODUKCJI

top.talent
recruit talent. build success

TRENDY W REKRUTACJI INŻYNIERII I PRODUKCJI 2025

Rok 2025 przyniesie dynamiczne zmiany w branży inżynierskiej i produkcyjnej, w których kluczową rolę odegrają innowacje technologiczne, zielona transformacja oraz adaptacja do globalnych wyzwań.

Rozwój technologii związanych z zieloną energią i zrównoważonym rozwojem

W obliczu globalnych wyzwań związanych z klimatem, branża inżynierska i produkcyjna będzie koncentrować się na projektach wspierających transformację energetyczną. Inżynierowie będą zaangażowani w rozwój technologii związanych z energią odnawialną (wiatrową, słoneczną, wodną), magazynowaniem energii (baterie nowej generacji), a także w projektowanie budynków zeroemisyjnych. Zwiększy się popyt na specjalistów ds. energetyki, automatyzacji i inżynierów środowiska.

Automatyzacja i robotyzacja procesów przemysłowych

Dynamiczny rozwój technologii Industry 4.0 sprawia, że firmy produkcyjne inwestują w

automatyzację i cyfryzację swoich procesów. W efekcie rośnie zapotrzebowanie na inżynierów zajmujących się robotyką, sztuczną inteligencją i analizą danych przemysłowych (Industrial IoT). Umiejętności związane z programowaniem robotów i projektowaniem złożonych systemów automatyki staną się kluczowe.

Wzrost znaczenia cyberbezpieczeństwa w infrastrukturze krytycznej

Postępująca digitalizacja infrastruktury krytycznej, takiej jak energetyka, transport czy wodociągi, wymaga zaangażowania inżynierów zajmujących się cyberbezpieczeństwem. Rozwój inteligentnych sieci energetycznych (Smart Grid) oraz systemów autonomicznych podnosi znaczenie bezpieczeństwa IT w projektach inżynierskich.

Praca hybrydowa i globalizacja zespołów inżynierskich

Zmiana modeli pracy w kierunku hybrydowych i zdalnych struktur organizacyjnych zmienia sposób działania zespołów inżynierskich. Firmy coraz częściej korzystają z międzynarodowych zespołów,

co wymaga od inżynierów umiejętności zarządzania projektami w środowiskach międzykulturowych oraz znajomości globalnych standardów.

Wzrost roli kompetencji miękkich

Oprócz technicznych umiejętności, inżynierowie muszą rozwijać kompetencje miękkie, takie jak komunikacja, zarządzanie projektami, współpraca w zespołach wielofunkcyjnych oraz umiejętność szybkiego dostosowania się do zmieniających się warunków.

Edukacja i certyfikacja

Szybkie tempo zmian technologicznych wymaga od inżynierów ciągłego podnoszenia kwalifikacji. W 2025 roku certyfikaty w zakresie nowych technologii, takich jak sztuczna inteligencja, blockchain w inżynierii czy analiza danych, będą stanowiły przewagę na rynku pracy.

SEKTOR INŻYNIERII I PRODUKCJI (I)

STANOWISKO	Wynagrodzenie miesięczne brutto (UoP)			Roczne wynagrodzenie brutto / Koszty pracodawcy		
	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Dyrektor Fabryki (ponad 500 pracowników)	37 000 PLN	43 500 PLN	55 650 PLN	451 400 PLN	530 700 PLN	678 930 PLN
Dyrektor Fabryki (100-500 pracowników)	21 000 PLN	33 000 PLN	43 000 PLN	256 200 PLN	402 600 PLN	524 600 PLN
Dyrektor Fabryki (do 100 pracowników)	17 500 PLN	22 500 PLN	30 500 PLN	213 500 PLN	274 500 PLN	372 100 PLN
Dyrektor Operacyjny (ponad 500 pracowników)	28 000 PLN	34 000 PLN	40 000 PLN	341 600 PLN	414 800 PLN	488 000 PLN
Manager ds. Rozwoju (10-15 pracowników)	15 700 PLN	23 500 PLN	26 500 PLN	191 540 PLN	286 700 PLN	323 300 PLN
Manager Produkcji (ponad 100 pracowników)	12 000 PLN	19 000 PLN	28 000 PLN	146 400 PLN	231 800 PLN	341 600 PLN
Lean Manager (ponad 100 pracowników)	12 500 PLN	20 000 PLN	27 000 PLN	152 500 PLN	244 000 PLN	329 400 PLN
Manager ds. Jakości	15 500 PLN	19 500 PLN	25 500 PLN	189 100 PLN	237 900 PLN	311 100 PLN
Manager ds. Inżynierii	12 000 PLN	18 000 PLN	24 500 PLN	146 400 PLN	219 600 PLN	298 900 PLN
Black Belt Manager	12 000 PLN	18 000 PLN	24 500 PLN	146 400 PLN	219 600 PLN	298 900 PLN
Manager ds. Logistyki	11 000 PLN	17 500 PLN	24 500 PLN	134 200 PLN	213 500 PLN	298 900 PLN
Manager Projektu	12 000 PLN	16 000 PLN	24 500 PLN	146 400 PLN	195 200 PLN	298 900 PLN
Manager ds. Utrzymania	11 000 PLN	15 500 PLN	22 000 PLN	134 200 PLN	189 100 PLN	268 400 PLN
Tooling Inżynier	8 500 PLN	11 000 PLN	17 000 PLN	103 700 PLN	134 200 PLN	207 400 PLN
Inżynier ds. Rozwoju	7 500 PLN	11 000 PLN	14 500 PLN	91 500 PLN	134 200 PLN	176 900 PLN
Inżynier Projektu	7 500 PLN	10 000 PLN	13 500 PLN	91 500 PLN	122 000 PLN	164 700 PLN
Lean Inżynier	7 500 PLN	10 000 PLN	13 500 PLN	91 500 PLN	122 000 PLN	164 700 PLN

SEKTOR INŻYNIERII I PRODUKCJI (II)

STANOWISKO	Wynagrodzenie miesięczne brutto (UoP)			Roczne wynagrodzenie brutto/Koszt pracodawcy		
	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Inżynier Procesu/Produkcji	7 500 PLN	10 000 PLN	13 500 PLN	91 500 PLN	122 000 PLN	164 700 PLN
Inżynier Jakości	7 500 PLN	9 500 PLN	13 000 PLN	91 500 PLN	115 900 PLN	158 600 PLN
Inżynier ds. Utrzymania	7 000 PLN	9 000 PLN	12 000 PLN	85 400 PLN	109 800 PLN	146 400 PLN
Inżynier Elektryk	7 500 PLN	10 000 PLN	12 000 PLN	91 500 PLN	122 000 PLN	146 400 PLN
Inżynier ds. Automatyki	7 500 PLN	11 000 PLN	14 500 PLN	91 500 PLN	134 200 PLN	176 900 PLN
Inżynier Jakości Procesu	7 500 PLN	9 000 PLN	11 500 PLN	91 500 PLN	109 800 PLN	140 300 PLN
Projektant	7 000 PLN	8 500 PLN	12 000 PLN	85 400 PLN	103 700 PLN	146 400 PLN
Inżynier Produktu	7 000 PLN	8 500 PLN	11 000 PLN	85 400 PLN	103 700 PLN	134 200 PLN
Specjalista ds. Zakupów	6 000 PLN	8 500 PLN	11 000 PLN	73 200 PLN	103 700 PLN	134 200 PLN
Specjalista ds. Logistyki	6 000 PLN	7 500 PLN	11 000 PLN	73 200 PLN	91 500 PLN	134 200 PLN
Planista Produkcji	6 000 PLN	7 500 PLN	10 500 PLN	73 200 PLN	91 500 PLN	128 100 PLN



SEKTOR KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ

top.talent
recruit talent. build success

TRENDY W REKRUTACJI KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ 2025

W 2025 roku rekrutacja kadry wyższego szczebla skoncentruje się na poszukiwaniu liderów z umiejętnościami transformacyjnymi, zdolnością zarządzania w zmiennym środowisku i nastawieniem na zrównoważony rozwój.

Wzrost znaczenia rekrutacji ukierunkowanej na transformację cyfrową

W 2025 roku organizacje będą intensywnie poszukiwać liderów z doświadczeniem w cyfryzacji biznesu. Menedżerowie potrafiący wdrażać strategie oparte na nowych technologiach, takich jak sztuczna inteligencja, blockchain czy analiza big data, staną się kluczowymi kandydatami w procesach rekrutacyjnych. Firmy będą preferować osoby z umiejętnościami transformacyjnymi, które potrafią prowadzić zespoły przez zmiany technologiczne i organizacyjne.

Zwiększone zapotrzebowanie na liderów zorientowanych na zrównoważony rozwój

Rosnąca presja społeczna i regulacje związane z ESG (Environmental, Social, Governance) sprawią, że firmy

będą aktywnie poszukiwać menedżerów zdolnych do prowadzenia działań na rzecz zrównoważonego rozwoju. Liderzy z doświadczeniem w strategiach redukcji emisji CO₂, gospodarki o obiegu zamkniętym i zarządzania odpowiedzialnością społeczną będą szczególnie poszukiwani.

Hybrydowe modele pracy a zmiany w przywództwie

Praca zdalna i hybrydowa, które stały się standardem, wymagają nowego podejścia do zarządzania. W 2025 roku firmy będą szukać liderów, którzy potrafią efektywnie zarządzać rozproszonymi zespołami, budować zaangażowanie pracowników w środowisku online i utrzymywać kulturę organizacyjną w modelu pracy hybrydowej.

Liderzy wielokulturowi i globalni

Globalizacja procesów biznesowych i coraz większa różnorodność w organizacjach sprawią, że w 2025 roku preferowani będą liderzy z doświadczeniem w pracy w środowisku międzynarodowym. Kompetencje międzykulturowe, znajomość globalnych trendów oraz zdolność adaptacji do różnych rynków będą

kluczowymi cechami kandydatów na stanowiska menedżerskie.

Focus na przywództwo oparte na wartościach i empatii

W obliczu rosnącego znaczenia well-beingu pracowników, firmy będą poszukiwać liderów, którzy nie tylko koncentrują się na wynikach finansowych, ale także potrafią budować zaangażowanie poprzez przywództwo oparte na wartościach, empatii i autentyczności. Tacy liderzy są kluczowi w utrzymaniu wysokiego morale i w budowaniu zaufania w zespole.

Wzrost znaczenia interim management

W dynamicznie zmieniającym się środowisku biznesowym firmy coraz częściej korzystają z interim managerów – doświadczonych liderów zatrudnianych na czasowe projekty strategiczne, restrukturyzacje lub wdrażanie nowych strategii. W 2025 roku model ten będzie zyskiwał na popularności, zwłaszcza w sytuacjach wymagających szybkich decyzji i elastyczności.

SEKTOR KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ

STANOWISKO	Wynagrodzenie miesięczne brutto (UoP)			Roczne wynagrodzenie brutto / Koszty pracodawcy		
	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	OPTIMUM	MAXIMUM
Prezes	36 000 PLN	50 000 PLN	65 000 PLN	527 040 PLN	732 000 PLN	951 600 PLN
Zastępca Prezesa	32 000 PLN	41 000 PLN	48 000 PLN	468 480 PLN	600 240 PLN	702 720 PLN
Dyrektor Zarządzający	22 000 PLN	40 000 PLN	43 500 PLN	322 080 PLN	585 600 PLN	636 840 PLN
Dyrektor ds. IT	27 500 PLN	35 000 PLN	42 000 PLN	402 600 PLN	512 400 PLN	614 880 PLN
Dyrektor ds. Finansowych	27 000 PLN	37 500 PLN	43 000 PLN	395 280 PLN	549 000 PLN	629 520 PLN
Dyrektor ds. Sprzedaży	27 500 PLN	35 000 PLN	46 500 PLN	402 600 PLN	512 400 PLN	680 760 PLN
Dyrektor ds. HR	26 500 PLN	35 000 PLN	40 000 PLN	387 960 PLN	512 400 PLN	585 600 PLN
Dyrektor ds. Marketingu	26 500 PLN	35 000 PLN	40 000 PLN	387 960 PLN	512 400 PLN	585 600 PLN
Kierownik Projektów	22 000 PLN	28 400 PLN	33 600 PLN	322 080 PLN	415 776 PLN	491 904 PLN
Kierownik Pionu	20 000 PLN	26 000 PLN	30 000 PLN	292 800 PLN	380 640 PLN	439 200 PLN

TRENDY REKRUTACYJNE 2025

1. Zatrudnienie na świecie jest powolne — ale mobilność wewnętrzna rośnie

W globalnej gospodarce zatrudnienie pozostaje niskie w większości branż, jednak spowolnienie zaczyna się stabilizować, szczególnie w sektorach takich jak technologie, media czy usługi informacyjne. Jednocześnie mobilność wewnętrzna w firmach wzrosła o 6% rok do roku, co wskazuje, że organizacje coraz częściej wybierają przesunięcia pracowników na nowe stanowiska w ramach struktur zamiast rekrutacji zewnętrznej.

Pozwala to nie tylko oszczędzić na kosztach rekrutacji, ale także zwiększyć zaangażowanie i lojalność pracowników. Firmy dostrzegają, że rozwój wewnętrznych talentów wspiera budowę elastycznych i odpornych zespołów. To rozwiązanie staje się kluczowe w obliczu niestabilności na rynku pracy i rosnących trudności w pozyskiwaniu odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów zewnętrznych.

2. Nadszedł czas, by organizacje wdrożyły generatywną sztuczną inteligencję (GAI)

Generatywna sztuczna inteligencja (GAI) ma potencjał, by zrewolucjonizować sposób pracy, eliminując czasochłonne, powtarzalne zadania i zwiększając produktywność zespołów. Około 80% globalnych liderów widzi GAI jako narzędzie do uwalniania czasu na strategiczne i kreatywne myślenie. Jednak większość organizacji dopiero zaczyna eksplorować jej możliwości, co daje przewagę tym, które szybciej dostosują swoje strategie do nowego środowiska.

Kluczowe dla skutecznej adopcji jest zaangażowanie liderów talentów, którzy potrafią połączyć możliwości technologii z zarządzaniem zmianą. Firmy, które w pełni wykorzystają GAI, mogą zyskać znaczną przewagę konkurencyjną, zarówno pod względem efektywności operacyjnej, jak i innowacyjności.

3. Generatywna sztuczna inteligencja (GAI) to zarówno szansa, jak i wyzwanie

GAI oferuje organizacjom ogromne możliwości w zakresie zwiększania produktywności i angażowania pracowników, ale jej wdrożenie wiąże się również z wyzwaniami. Aby w pełni wykorzystać jej potencjał, organizacje muszą nie tylko inwestować w narzędzia technologiczne, ale także wspierać rozwój umiejętności swoich zespołów. Kluczowe jest połączenie innowacyjnych rozwiązań z rozwojem kompetencji ludzkich, takich jak kreatywność, rozwiązywanie problemów czy empatia.

Liderzy, którzy wcześniej zaadaptują GAI i odpowiednio przygotują swoich pracowników, zyskają przewagę konkurencyjną. W erze GAI to nie technologia sama w sobie, lecz ludzie umiejący ją efektywnie wykorzystać będą decydować o sukcesie firmy.

TRENDY REKRUTACYJNE 2025 – CIĄG DALSZY

4. Liderzy rekrutacji będą koncentrować się na umiejętnościach miękkich

W obliczu rosnącej automatyzacji zadań technicznych i rutynowych kluczowe stają się umiejętności miękkie, takie jak adaptacyjność, kreatywność, komunikacja i współpraca. Liderzy rekrutacji wskazują, że te cechy będą priorytetem przy zatrudnianiu nowych pracowników, ponieważ umożliwiają tworzenie elastycznych zespołów gotowych na zmiany. AI może wspierać procesy rekrutacyjne, ale to ludzkie kompetencje będą decydować o sukcesie organizacji.

Wzrost zapotrzebowania na miękkie umiejętności skłania firmy do poszukiwania talentów zarówno na rynku zewnętrznym, jak i w ramach już zatrudnionych pracowników. W rezultacie organizacje stają się bardziej skupione na rozwijaniu szerokich kompetencji swoich zespołów, aby sprostać nowym wyzwaniom.

5. Napędzaj produktywność skoncentrowaną na człowieku

Organizacje powinny skupić się na wykorzystaniu technologii, w tym sztucznej inteligencji, do wspierania ludzi w codziennej pracy, zamiast tylko koncentrować się na wydajności procesów. Zamiast traktować pracowników jako jednostki do optymalizacji, należy skupić się na poprawie jakości ich życia zawodowego i psychicznego.

Umożliwienie bardziej kreatywnej i znaczącej pracy staje się priorytetem. Z pomocą sztucznej inteligencji można automatyzować rutynowe zadania, uwalniając czas na bardziej twórcze i strategiczne działania.

6. Opieraj się na zaufaniu i równości

Współczesne organizacje muszą opierać swoją kulturę na zaufaniu i równości, by przyciągać i zatrzymywać talenty. Tylko firmy, które dbają o równowagę w traktowaniu pracowników i dają im poczucie bezpieczeństwa oraz sprawiedliwości, mogą liczyć na ich zaangażowanie i lojalność.

Równość w dostępie do możliwości rozwoju, a także zaufanie między pracownikami i liderami, są kluczowe w budowaniu długoterminowego sukcesu organizacji.

ŁATWO OBLICZ KOSZTY REKRUTACJI

Nasz kalkulator kosztów rekrutacji sprawia, że planowanie wydatków na rekrutację staje się proste i przejrzyste. Wprowadzając kilka szczegółów, możesz natychmiast obliczyć koszt zatrudnienia na jedno lub więcej stanowisk – dostosowany do Twoich potrzeb i budżetu.

1. Wybierz liczbę stanowisk

KROK 1: WYBIERZ LICZBĘ STANOWISK DO OBSADZENIA.

Liczba Stanowisk:

Waluta:

2. Podaj wynagrodzenie

KROK 2: PODAJ MIESIĘCZNE WYNAGRODZENIE DLA KAŻDEGO STANOWISKA.

STANOWISKA 1 - 5

Miesięczne wynagrodzenie stanowiska 1 (zł):

Miesięczne wynagrodzenie stanowiska 2 (zł):

Miesięczne wynagrodzenie stanowiska 3 (zł):

Miesięczne wynagrodzenie stanowiska 4 (zł):

Miesięczne wynagrodzenie stanowiska 5 (zł):

3. Oblicz koszt

Miesięczne wynagrodzenie stanowiska 3 (zł):

Miesięczne wynagrodzenie stanowiska 4 (zł):

Miesięczne wynagrodzenie stanowiska 5 (zł):

KROK 3: OBLICZ OPŁATĘ

OBLICZ OPŁATĘ REKRUTACYJNĄ

Całkowita opłata rekrutacyjna:
63 000,00 zł

Podsumowanie obliczeń:

- Stanowisko 1: 108 000,00 zł × 10.50%
- Stanowisko 2: 102 000,00 zł × 10.50%
- Stanowisko 3: 84 000,00 zł × 10.50%
- Stanowisko 4: 150 000,00 zł × 10.50%
- Stanowisko 5: 156 000,00 zł × 10.50%

Liczba rozważanych stanowisk: 5
Stawka procentowa opłaty: 10.50%

➤ Intuicyjny projekt:

Łatwy w użyciu interfejs z przejrzystymi krokami.

⚙️ Dostosowane opcje:

Wybierz liczbę stanowisk i preferowaną walutę.

⚡ Wyniki w czasie rzeczywistym:

Zobacz szacunkowe koszty natychmiast.

calculator.taptalent.eu

WIĘCEJ NIŻ TYLKO LICZBY

Im więcej stanowisk obsadzasz, tym mniej płacisz za każde z nich, dzięki naszemu systemowi progów cenowych, który premiuje rekrutacje grupowe. Niezależnie od tego, czy zatrudniasz na jedno stanowisko, czy na wiele, nasze dopasowane pakiety oferują kompleksowe wsparcie – od pozyskiwania kandydatów i selekcji, po wdrożenie – zaprojektowane z myślą o Twoich potrzebach.

Standardowa Rekrutacja

Jednorazowy proces rekrutacyjny, idealny dla firm, które chcą szybko i efektywnie obsadzić specjalistyczne stanowisko. Oferujemy kompleksową obsługę, w tym pozyskiwanie kandydatów, rozmowy kwalifikacyjne, selekcję oraz pełne zarządzanie procesem rekrutacyjnym.

14%

rocznego wynagrodzenia brutto

- ✓ Rekrutacja na pojedyncze stanowisko.
- ✓ Na podstawie jednorazowego zlecenia rekrutacyjnego.

Rekrutacja masowa

Nasz proces rekrutacji masowej to doskonałe rozwiązanie dla firm, które chcą szybko i skutecznie obsadzić wiele stanowisk jednocześnie. Oferujemy kompleksowe wsparcie obejmujące pozyskiwanie kandydatów, selekcję, przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych oraz pełne zarządzanie całym procesem rekrutacyjnym.

13%

dla dwóch procesów rekrutacyjnych

11.5%

dla trzech lub czterech procesów rekrutacyjnych

10.5%

dla pięciu lub więcej procesów rekrutacyjnych

- ✓ Równoczesna rekrutacja na wymagane stanowiska.
- ✓ Oferowana jako projekt lub w ramach umowy ramowej.

top.talent
recruit talent. build success

NASZ PROCES

Poznaj nasze podejście do procesu rekrutacyjnego. Pomożemy Tobie szybko i skutecznie znaleźć dopasowanych kandydatów.



Konsultacja Wstępna

Omówimy Twoje potrzeby rekrutacyjne i wymagania.



Poszukiwanie Kandydatów

Rozpoczynamy rekrutację, pozyskujemy i selekcjonujemy kandydatów.



Wywiady

Prowadzimy screeningi i wywiady kompetencyjne.



Rekomendacje

Przedstawiamy kandydatów wraz z informacjami na temat ich doświadczenia, kwalifikacji oraz oczekiwań.



Proces Rekrutacyjny

Umawiamy spotkania rekrutacyjne i wspieramy dział HR w zadaniach rekrutacyjnych.



Oferta i Negocjacje

Wspieramy w przygotowaniu ofert pracy oraz w procesie negocjacji. Wyselekcjonowani kandydaci przechodzą do pełnienia nowych ról.



SIĘGNIJ PO TALENT, KTÓREGO POTRZEBUJESZ

tap.talent
recruit talent. build success

Stała Rekrutacja

Posiadamy wiedzę i zaplecze techniczne, aby realizować pełen zakres Twoich potrzeb rekrutacyjnych.

Outsourcing Proceasu Rekrutacji

W Tap.Talent możemy dedykować rekrutera lub zespół rekruterów do zarządzania zwiększonym zapotrzebowaniem na zatrudnienie.

Badania Rynku

Oferujemy kompleksowe badania dotyczące dostępności talentów, danych o wynagrodzeniach, benefitach, trendach rekrutacyjnych i wizerunkowych.

Employer Branding

Tworzymy i realizujemy różnorodne, dopasowane strategie budowania marki pracodawcy i marketingu rekrutacyjnego.

calculator.taptalent.eu
taptalent.eu

recruit talent. build success.

tap.talent

 Permanent Recruitment

 IT Recruitment


 Multilingual Recruitment

 RPO


 Employer Branding

 Market Data Research

SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI

 Diamentum Office, 4. piętro
ul. Robotnicza 42a,
53-608 Wrocław

 rekrutacja@taptalent.eu

 +48 531 721 651

 taptalent.eu

 [tap-talent](#)

 [taptalent](#)

tap.talent
recruit talent. build success