

Na szczycie tabeli, biorąc pod uwagę wysokość zarobków w 2017 roku, plasują się specjaliści i menedżerowie pracujący w obszarze IT to najbardziej opłacany zawód. Średnie miesięczne wynagrodzeniem brutto wynosi 12 600 zł (+16% r/r). Na drugim miejscu znajduje się farmacja – 11 879 zł brutto (+4% r/r), a na trzecim finanse i księgowość – 10 861 zł brutto (+20%). W przypadku wyższej kadry zarządzającej, średnie miesięczne wynagrodzenie brutto przekroczyło w tym roku barierę 20 000 zł i wyniosło 21 413 zł brutto (+11% r/r).

Średnie wynagrodzenie miesięczne oferowane specjalistom i menedżerom w Polsce wyniosło w 2017 roku 11 662 zł brutto. Pensja proponowana kandydatom wzrosła aż o 14% w porównaniu do ubiegłego roku i jest 2,5 razy wyższa niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie wg GUS w sektorze przedsiębiorstw w październiku br. – wynika z „Raportu Płacowego Antal 2017”.

- Pracownicy mogą snuć z optymizmem odważne plany rozwojowe w 2018 roku. Stabilna sytuacja ekonomiczna w naszym kraju daje im poczucie bezpieczeństwa, a liczne inwestycje zagraniczne otwierają atrakcyjne możliwości rozwoju kariery. W konsekwencji rośnie konkurencja o wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników, która sprawia, że poziom ich wynagrodzeń cały czas rośnie. Aby kandydat jak najwięcej „zyskał” na tak dynamicznym rynku pracy, powinien rozważyć kontakt z wyspecjalizowanymi w danej branży rekruterami, którzy pomogą mu pokierować karierą, zarekomendują perspektywiczne oferty oraz odpowiedzą, jakiego rzędu wynagrodzenia może oczekiwać w przypadku wybranego stanowiska pracy – mówi Artur Skiba, Prezes Zarządu Antal.

Pensja specjalistów i menedżerów rośnie 2 razy szybciej niż średnia w sektorze przedsiębiorstw

Według Raportu średnia pensja specjalisty i menedżera w Polsce wyniosła 11 662 zł brutto miesięcznie. Zarobki proponowane kandydatom rok do roku wzrosły aż o 14% (2016: 10 223 PLN). To najwięcej w historii badania, które jest realizowane od 2011 roku. Co więcej, specjaliści i menedżerowie z min. 2-letnim doświadczeniem zarabiają 2,5 razy więcej niż przeciętny pracownik w sektorze przedsiębiorstw. Zgodnie z najnowszymi danymi GUS, przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w październiku 2017 r. wyniosło 4 574,35 zł (+7,4% r/r).

W przypadku specjalistów i menedżerów rozpiętość wynagrodzeń jest bardzo duża. Wynika to z wielu zmiennych, które ostatecznie decydują o płacy. Z jednej strony, pracodawcy kierują się różnymi czynnikami ustalając poziom wynagrodzenia. Wśród nich można wymienić m.in. wielkość organizacji, branżę oraz region, w jakim firma działa. Z drugiej zaś, każdy pracownik ma unikalny zestaw kompetencji, cech osobistych, sukcesów i doświadczenia. I to właśnie najczęściej umiejętności indywidualne takie jak języki obce, certyfikaty, wielkość zespołu, zakres odpowiedzialności, decydują o ostatecznej wysokości wynagrodzenia.

Ważne jest dopasowanie

Na decyzję o zmianie pracodawcy (lub pozostanie u obecnego) cały czas największy wpływ ma płaca zasadnicza – tak wskazało 4 na 10 respondentów badania „Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy 2017”. Jednak eksperci Antal zwracają uwagę, że coraz ważniejszą pozycję w strategiach wynagrodzeń powinny zajmować świadczenia pozapłacowe, które trzeba dostosować do grup pracowniczych, wieku, momentu w życiu i zainteresowań. Bowiem nie każdy benefit jest tak samo wartościowy dla każdego kandydata.

TOP3 branże z najwyższymi pensjami

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: wtorek, 19, grudzień 2017 19:29

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odsłony: 1265

- Na rynku obserwujemy stały wzrost zainteresowania benefitami wśród kandydatów. Trzeba jednak zacząć od zdefiniowania, co faktycznie jest wartością w oczach pracowników. Specjaliści i menedżerowie nie postrzegają już prywatnej opieki medycznej czy karty sportowej jako atrakcyjnego dodatku. Szukają raczej propozycji, które są spójne z ich potrzebami. I tak dla rodziców małych dzieci istotne będzie daily care w firmie dla ich pociech, dla młodych wchodzących na rynek pracy, dostęp do nowych technologii i częste spotkania integracyjne, a dla osób dbających o zdrowie programy wellness – mówi Małgorzata Pukropek, Manager Antal HR Consulting. – Pracodawcy wcale nie muszą wypłacać premii w gotówce. Ciekawe i sprofilowane pod pracownika benefity stanowią ciekawą alternatywę. To często też rozwiązanie bardziej efektywne z punktu widzenia pracodawcy – dodaje Małgorzata Pukropek.