

RAPORT
SPECJALNY 2020

RYNEK PRACY
A NOWA RZECZYWISTOŚĆ



RAPORT
SPECJALNY 2020

RYNEK PRACY
A **NOWA RZECZYWISTOŚĆ**

THE BEST **PEOPLE** FOR THE JOB

Strona 4

O nas



Strona 6

Wprowadzenie



Strona 8

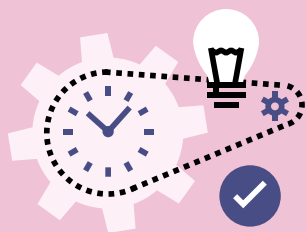
Lumina Learning

– innowacyjna
psychometria na miarę
naszych czasów

Strona 10

Elastyczność pracy

- zmiana mentalności,
nie przestrzeni



Strona 14

SSC/BPO



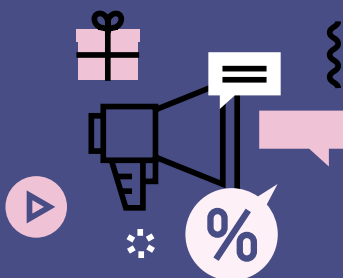
Strona 17

**Corporate
Finance**



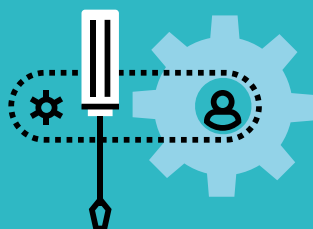
Strona 20

Sales & Marketing



Strona 23

**Engineering
& Logistics**



Strona 26

**Software
Development**



Strona 29

Infrastruktura IT



Strona 32

**Motywacja
pracowników...**

Czy warto
o nią zadbać w dobie
globalnej pandemii?

Strona 34

**Jak utrzymać
płynność finansową
w trudnych
czasach**

O NAS

2020



CPL JOBS POLSKA

DOSTAWCA KOMPLEKSOWYCH ROZWIĄZAŃ REKRUTACYJNYCH DLA BIZNESU

Od 30 lat dostarczamy **spójne strategie pozyskania talentów**,
elastycznie dopasowane do struktury i kultury organizacyjnej firmy Klienta.

Nasza wiedza wywodzi się z **wieloletniego doświadczenia** na rynku rekrutacyjnym, w różnych obszarach biznesowych.

Dzięki rozległej sieci biur mamy dostęp do **szerokiej bazy kandydatów**, oferując najlepszych specjalistów na rynku.

Charakteryzujemy się **szybką dynamiką pracy**, często w nieprzewidywalnych i trudnych realiach biznesowych.

Pracujemy zawsze **w oparciu o najwyższe standardy etyczne i biznesowe**,
dostarczając naszym Klientom **innovacyjne rozwiązania** wspierające rozwój ich biznesu.

Oferujemy wsparcie **na każdym etapie procesu rekrutacyjnego** oraz **na różnych cyklach rozwoju firmy Klienta**.

47
BIUR

9
KRAJÓW

30
LAT W BRANŻY
REKRUTACYJNEJ

4
ODDZIAŁY
W POLSCE

CPL Jobs jest firmą doradztwa personalnego i rekrutacji,

należącą do międzynarodowej grupy CPL Resources Plc z siedzibą w Irlandii, wiodącego dostawcy rozwiązań rekrutacyjnych, kadrowych i outsourcingu usług HR w całej Europie. Firma na rynku polskim jest obecna od 2006 roku, zatrudnia obecnie około 50 osób w 4 lokalizacjach: **Warszawie, Krakowie, Wrocławiu i Poznaniu.**

Oferujemy wyspecjalizowane usługi rekrutacyjne w zakresie:

- Rekrutacji stałych
- Recruitment Process Outsourcing
- Employer Branding
- Rekrutacji tymczasowych
- Executive search
- IT Contracting
- On-site service
- Lumina Learning (narzędzia psychometryczne dla rekrutacji i rozwoju pracowników)
- Outplacement
- AC/DC

THE BEST PEOPLE FOR THE JOB

Doradzamy w kwestii rozwoju kariery i wyboru optymalnego typu zatrudnienia, jednocześnie zapewniając stały dostęp do informacji o najciekawszych projektach na rynku.

Rekrutujemy w szerokim zakresie branż i funkcji:

- Information Technology
- Shared Service/Business Process Outsourcing
- Engineering & Logistics
- Sales & Marketing
- Corporate finance

Wyznajemy 5 fundamentalnych wartości,

które określają tożsamość naszej organizacji, przyświecają nam w codziennej pracy z Kandydatami i Klientami oraz, określają oczekiwania wobec pracowników CPL Jobs.



Customer Focus
Accountability
Respect
Effective Communication
Empowerment

WPROWADZENIE

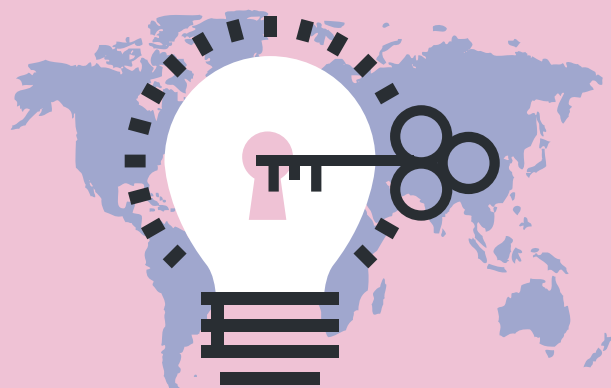
RAPORT SPECJALNY 2020: RYNEK PRACY A NOWA RZECZYWISTOŚĆ

Niniejszy raport kierujemy do Państwa w czasie pełnym zmian i wyzwań dla polskiej gospodarki, i do tej rzeczywistości w naszym opracowaniu ściśle się odnosimy. W publikacji znajdują Państwo zestawienie poziomów wynagrodzeń dla specjalistów i kadry menedżerskiej na kolejne kwartały roku 2020, analizę zmian w branżach, w związku z rozprzestrzenianiem się choroby COVID-19 na przełomie I i II kwartału bieżącego roku, oraz prognozy dotyczące wpływu światowej pandemii na gospodarkę i konsekwencji, jakie ta sytuacja ze sobą niesie.

Dodatkowo nasz raport specjalny wzbogaciliśmy o artykuł ekspercki z rekomendacjami dotyczącymi utrzymania płynności finansowej firmy w czasie pełnym wyzwań. A także artykuł opisujący innowacyjne psychometryczne narzędzia Lumina Learning, które zwłaszcza w tym trudnym okresie mogą usprawnić działania m.in. zespołów czy działów HR. Do współpracy zaprosiliśmy również partnerów, którzy dzielą się swoimi spostrzeżeniami z perspektywy działalności i ekspertyzy swoich organizacji. Nasi partnerzy poruszają temat elastycznego podejścia do pracy, pracy zdalnej oraz przestrzeni biurowych, a także dbania o motywację pracowników w dobie globalnej pandemii i zmian, jakie zachodzą i zajmą w przyszłości w zakresie benefitów.

ZEBRANE DANE

Wszystkie dane dotyczące wynagrodzeń przedstawione w niniejszym raporcie bazują na podstawie informacji zgromadzonych w ramach procesów rekrutacyjnych prowadzonych przez CPL Jobs. Szczegółowej analizie zostały poddane stawki wynagrodzeń aktualnie oferowane kandydatom na samodzielnych stanowiskach przez pracodawców oraz oczekiwania płacowe pracowników z czołowych sektorów gospodarki na terenie całej Polski. Zaprezentowane stawki płac na wybranych stanowiskach to średnie miesięczne wynagrodzenie brutto oferowane na danym stanowisku, nieobejmujące dodatkowych świadczeń pieniężnych i benefitów oferowanych pracownikom przez pracodawców. Analizie zostało poddanych ponad 150 stanowisk, zróżnicowanych pod kątem doświadczenia i rangi w organizacji.



RAPORT
SPECJALNY 2020

RYNEK PRACY
A NOWA RZECZYWISTOŚĆ

GRUPY JĘZYKOWE – WYJAŚNIENIE

I – tylko angielski

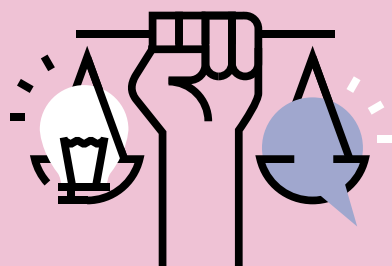
II – angielski + włoski/hiszpański

III – angielski + niemiecki/francuski

IV – angielski + niderlandzki / wszystkie języki skandynawskie

WYJĄTKOWA SYTUACJA – RAPORT SPECJALNY

Sytuacja gospodarcza, w której się znaleźliśmy, jest wyjątkowa i zupełnie nieporównywalna do dotychczasowych kryzysów. Trendy i prognozy zakładane na początku roku 2020 zostały szybko zweryfikowane przez nową rzeczywistość - tę, która kształtuje się w wyniku światowej pandemii choroby COVID-19. Jest oczywiste, że wpłynie ona nie tylko na gospodarkę i wszystkie działalności, bez względu na ich wielkość, ale ukształtuje również funkcjonowanie ludzi, zarówno w Polsce, jak i na całym świecie.



Wrz z wdrożeniem różnego rodzaju obostrzeń i rekomendacji, w związku z rozprzestrzenieniem się choroby COVID-19, zmienił się również sposób prowadzenia biznesu oraz priorytety. Konieczne jest dostosowywanie się do dynamicznie zmieniającej się sytuacji oraz stawianie czoła nowym wyzwaniom. Przedsiębiorstwa spowalniają lub ograniczają prowadzone do tej pory rekrutacje. W obliczu zmian, głównym zadaniem i wyzwaniem działów HR, jest analiza struktury organizacyjnej oraz jej optymalizacja. Część organizacji stara się również skorzystać z dofinansowań oferowanych przez różne programy pomocowe. Firmy, starając się utrzymać aktualną liczbę zatrudnionych, zmuszone są do negocjowania z pracownikami czasowego obniżenia wynagrodzeń lub szukania rozwiązań związanych z redukcją kosztów i wydatków w innych obszarach, np. wstrzymując współpracę z niektórymi usługodawcami. W niektórych branżach, takich jak produkcja czy część branży marketingowej, zwłaszcza tej związanej z szeroko pojętymi eventami, widoczne są znaczące zwolnienia.

Zdecydowana większość firm szuka jednak mniej „inwazyjnych” sposobów redukcji kosztów. Sektory takie jak SSC/BPO czy IT, pomimo kryzysu, ciągle poszukują pracowników, jednakże wyłącznie ze ściśle określoną wiedzą oraz doświadczeniem. Firmy z branży e-commerce i te, które szybko przestawiły się na sprzedaż online zyskały, a ich biznes przynosi zyski. Firmy kurierskie i te dostarczające produkty do domów również rozwijają swoje zasoby, aby odpowiedzieć na potrzeby swoich klientów.

Jednym z rezultatów COVID-19 będzie zanik rynku pracownika oraz powrót rynku pracodawcy.

Już w marcu i kwietniu wskaźniki stóp bezrobocia w poszczególnych krajach wzrastały mniej lub bardziej drastycznie, a spodziewać się możemy jeszcze większych zmian na przestrzeni roku 2020. Wrz z zmianą podaży otwartych stanowisk na rynku, nastąpi też rewizja standardów zatrudniania kandydatów. Pracownicy będą podchodzili z większym dystansem do opcji zmiany pracodawcy i będą analizowali składaną ofertę pod kątem poczucia stabilności. Firmy poszukujące nowych talentów będą musiały zapewnić kandydatom, oprócz znanych dobrze benefitów czy konkurencyjnej pensji, stabilną pracę. To będzie kluczowy czynnik w pozyskaniu nowych zasobów ludzkich. Jako czynnik zwiększający atrakcyjność oferty pracy, warte zastanowienia jest natychmiastowe proponowanie umowy na czas nieokreślony. Dla kandydatów ważna będzie również jasna informacja o opcji rozwoju w strukturach organizacji czy możliwość pracy zdalnej, która zwiększy poziom poczucia bezpieczeństwa i higieny pracy.

„Raport specjalny 2020: Rynek pracy a nowa rzeczywistość” to efekt wspólnej pracy ekspertów rekrutacji CPL Jobs, kandydatów biorących udział w procesach rekrutacyjnych CPL Jobs oraz naszych partnerów, firm Colliers International i Edenred Polska. Dziękujemy wszystkim za zaangażowanie, wkład merytoryczny oraz podzielenie się własnymi spostrzeżeniami. Wspólnie udało nam się stworzyć raport, który – mamy nadzieję – będzie doskonałym źródłem wiedzy i odpowie na pytania o potrzeby i prognozy rynku rekrutacyjnego w Polsce, w dobie rozprzestrzeniania się choroby COVID-19.

Zapraszam do inspirującej lektury oraz bezpośredniego kontaktu, w celu uzyskania pogłębionych danych, a także do zadawania pytań i dyskusji nad przygotowanymi przez nas treściami.



**ANNA
KULAWIAK**

Operations Manager CPL jobs
anna.kulawiak@cpljobs.pl

LUMINA LEARNING

– INNOWACYJNA PSYCHOMETRIA NA MIARĘ NASZYCH CZASÓW

Ostatnie miesiące znacząco zweryfikowały rynek usług szkoleniowych i rozwojowych, stawiając wiele pytań o dotychczasową strukturę planów szkoleniowych organizacji. Firmy oraz dostawcy zastanawiają się, jak umożliwić realizację szkoleń i sesji rozwojowych w sposób zdalny, lecz jednocześnie wciąż atrakcyjny dla odbiorców i nienadwyrażający zanadto budżetu, nadszarpniętego aktualną sytuacją rynkową. Odpowiedzią na te potrzeby są narzędzia Luminy Learning. Lumina jest narzędziem psychometrycznym, którego głównymi produktami są: Lumina Spark oraz Lumina Select. Do czego służą?

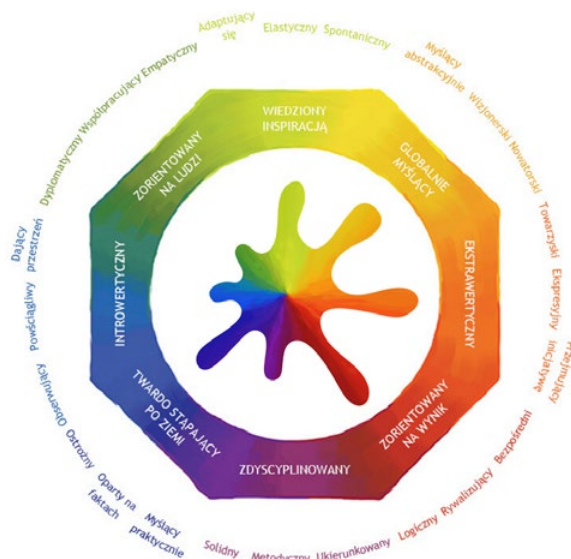


To pierwszy i najlepiej rozwinięty produkt Luminy. Jest to innowacyjne narzędzie, oparte o rewolucyjne badania dr Stewarta Dessona z zakresu psychologii i psychometrii. **Rewolucyjność podejścia Luminy przejawia się choćby na nieszufladkowaniu pracowników i wskazywaniu zarówno ich mocnych, jak i słabych stron. Lumina jasno i czytelnie (w formie kolorowego Splasha, opisującego osobowość) ukazuje ukryte skarby charakteru, z których można czerpać w życiu zawodowym, jak i przestrzenie do osobistego rozwoju.**

Nie jesteś jednym kolorem lub bezpłciowym kodem stworzonym z liter, jesteś złożoną osobowością różnych kolorów i symboli, w zależności od sytuacji, a Twój Splash jest jedyny w swoim rodzaju. Lumina Spark zakłada, że każdy z nas jest wielowątkowy – jednocześnie możemy ucieleśniać pozornie wykluczające się cechy osobowości! Przykładowo, możemy być zarówno ekstrawertyczni, jak i zamknięci w sobie – wszystko zależy od kontekstu. Szalejemy w gronie znajomych ze studiów, ale w pracy wolimy się wyciszyć i w grupie wypowiadamy się rzadko? Lumina pozwala nam to pokazać, dzięki analizowaniu osobowości na trzech płaszczyznach: naturalnej

(jak najlepiej czujemy się sami ze sobą), codziennej (jak normalnie zachowujemy się w pracy) oraz przesadzonej (jak reagujemy w sytuacjach niezwykłych/ stresowych).

W aktualnych, niespokojnych i trudnych czasach, ze względu na swoją wielowątkowość Lumina jest strzałem w środek tarczy – pokazuje, jakie trendy panują w naszym profilu osobowości i jakich reakcji możemy oczekiwać od siebie i od naszych współpracowników. To narzędzie pozwalające wyjaśnić długą listę zachowań, które w tym momencie wydają się nam niezrozumiałe, a które pojawiły się na przestrzeni ostatnich kilku miesięcy w naszych środowiskach pracy. **Lumina jest w pełni dostępna zdalnie, co pozwala wykorzystywać ją bez ograniczeń i obostrzeń, by jak najlepiej rozumieć nasz zespół i współpracować ze sobą.**



Co więcej, Lumina standardowo, jak każde narzędzie psychometryczne, zwiększa naszą świadomość. Znając trendy w swoim profilu jesteśmy w stanie lepiej zapanować nad naszymi działaniami i zdefiniować które obszary chcielibyśmy rozwijać. Jednak to, co Lumina daje dodatkowo, to analiza tzw. przesadzonej osoby. Wiedząc jak zachowujemy się pod presją i w sytuacjach stresowych możemy lepiej zarządzać sobą, by na co dzień te odczucia i zachowania neutralizować. Wszystkie te informacje otrzymujemy w formie 30-stronicowego raportu, dostępnego on-line po uzupełnieniu internetowego kwestionariusza. Wyniki możemy także zebrać i porównać ze sobą zdalnie, ponieważ każdy raport wyposażony jest w kod QR, który po zeskanowaniu umieszcza w aplikacji nasz Splash, a zeskanowanie kodów współpracowników pozwala nakładać na siebie poszczególne profile i porównywać siebie nawzajem. Filozofią Luminy jest wyznaczanie nowoczesnych trendów, więc cały proces jest zorganizowany efektywnie i przy wykorzystaniu najnowszych technologii.

W ramach podsumowania całego procesu licencjonowany przedstawiciel Luminy może przeprowadzić sesje analizujące raport, zarówno w czasie spotkania, jak i wirtualnie, sesje 2x1 z bezpośrednim przełożonym, a także zespołowy warsztat na macie lub zdalnie, na grafikach, co pozwala porozmawiać na temat naszych cech, szkoląc zespół bez wglądu na okoliczności.

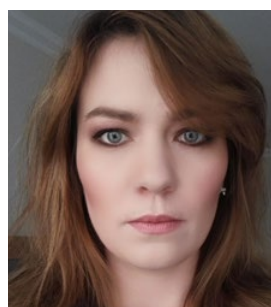


Lumina Select jest odpowiedzią na potrzebę jakościowych procesów rekrutacji. Pozwala na przeanalizowanie profilu kandydata pod względem 16. kompetencji i 24. cech, ukazując w przejrzysty sposób jego potencjał, równocześnie podpowiadając listę kilku pytań, które musimy zadać, by sprawdzić potencjalne obszary rozwoju. To krótki dokument formatu A4, który daje bardzo szeroki obraz dotyczący kompetencji kandydata, dzięki czemu szybko i sprawnie możemy zweryfikować czy dana osoba posiada cechy, których poszukujemy w zespole, jak również czy wpisuje się w zdefiniowane dla konkretnego stanowiska kompetencje.

Lumina Select może znacząco odciążać działy HR i usprawnić proces rekrutacji, poprzez skrócenie wywiadów kompetencyjnych do omówienia przykładów potencjalnie trudnych.

Równocześnie w zamian dostarcza kandydatowi wspaniałe Candidate Experience, po otrzymaniu krótkiego podsumowania na swój temat. Taki raport może również usprawnić informację zwrotną z procesu, tłumacząc dlaczego nie zdecydowaliśmy się na zatrudnienie konkretnej osoby, bądź stanowić merytoryczną podkładkę pod decyzję o zaproszeniu jej do naszej organizacji. W ten sposób nie tylko oszczędzamy czas rekrutera, HRowca lub managera, ale również zmniejszamy ryzyko błędów rekrutacyjnych. Prosto, szybko, sprawnie i on-line.

Jeśli zainteresowały Państwa narzędzia Luminy Learning i chcą Państwo dowiedzieć się więcej, zapraszamy do kontaktu. Chętnie pomożemy i dostarczamy rozwiązania, które usprawnią funkcjonowanie Państwa zespołu.



SYLWIA STRZEBOŃSKI -GANCARCZYK

CEE HR Lead CPL Jobs

certyfikowana Lumina Practitioner

sylwia.strzebonski@cpljobs.pl

ELASTYCZNOŚĆ PRACY

Workplace Innovation by Colliers



ELASTYCZNOŚĆ PRACY — ZMIANA MENTALNOŚCI, NIE PRZESTRZENI

Organizacje stosują szereg narzędzi w walce o najlepszych pracowników. Oprócz znanych i szeroko zbadanych kwestii kultury zarządczej oraz podejścia HR, niebagatelną, a często lekceważoną rolę odgrywa środowisko pracy. Środowisko to nie tylko sposób aranżacji przestrzeni, ale pewien integralny ekosystem. Aranżacja przestrzeni ma za zadanie wspierać i wzmacniać kluczowe elementy kultury organizacyjnej, odpowiadając na potrzeby pracowników na wielu różnych poziomach – od podstawowych kwestii komfortu i ergonomii, przez praktyczne aspekty wynikające z różnic w stylach pracy, po głębsze potrzeby psychologiczne dotyczące poczucia autonomii i sensu wykonywanej pracy, relacji ze współpracownikami i kształtowania swojej indywidualnej tożsamości w kontekście kultury organizacji.

ELASTYCZNE FORMY PRACY

Nieustannie postępująca automatyzacja kolejnych branż sprawia, że różne organizacje zaczynają konkurować o tę samą pulę talentów. To z kolei wymusza zmiany w zakresie podejścia do zatrudnienia, godzin pracy oraz sposobu realizacji procesów biznesowych. Dla wielu organizacji kluczowa staje się umiejętność szybkiego budowania i rekonfigurowania zespołów oraz zarządzania zespołami rozproszonymi. W ostatnim czasie ograniczenia w codziennym funkcjonowaniu związane z rozprzestrzenianiem się choroby COVID-19 dodatkowo wymusiły na większości firm gigantyczny eksperyment w zakresie pracy zdalnej.

Wcześniej elastyczne podejście do pracy często mylone było z umożliwianiem pracy zdalnej na ogół w oparciu o mniej lub bardziej sformalizowaną procedurę, w której pracownik ma możliwość pracy poza biurem przez ograniczony czas (np. maksymalnie raz w tygodniu), w ustalony dzień, przy czym nie mogą to być dni bezpośrednio sąsiadujące z weekendem (poniedziałek lub piątek) a pracodawca na wszelki wypadek kontroluje, czy jego sprzęt (laptop) jest aktywny w godzinach 9:00-17:00 bez nadmiernych przerw. Takie podejście niewiele miało wspólnego z elastycznym środowiskiem pracy.

Workplace Innovation by Colliers



ZAUFIANIE TO PODSTAWA

Prawdziwie elastyczne podejście do pracy zakłada przede wszystkim relację zbudowaną na zaufaniu, wzajemnej odpowiedzialności oraz klarownym definiowaniu celów i oczekiwań.

W takim systemie, sprawowana przez pracodawcę kontrola (konieczna z punktu widzenia efektywności biznesowej), przenosi się z „odsiedzianych godzin” na weryfikowanie wspólnie uzgodnionych celów i efektów pracy. Z punktu widzenia zarządzania poprzez cele, dla pracodawcy nie jest istotne, czy w tzw. „godzinach pracy” pracownik siedzi przed komputerem, czy spaceruje z psem po parku, tak długo jak wzajemne zobowiązania są dotrzymywane, a powierzone zadania realizowane właściwie.

Fundamentem prawdziwie elastycznego środowiska pracy jest więc kultura zarządcza oparta o jasno zdefiniowane cele i oczekiwania, pozwalająca pracownikom brać odpowiedzialność za to jak, gdzie i kiedy chcą realizować powierzone im zadania. Z drugiej strony, równie istotne jest dbanie o spójność zespołu pracującego w formule rozproszonej.



ŚRODOWISKO PRACY PO COVID-19

Jednym z trwałych skutków COVID-19, może być upowszechnienie się prawdziwie elastycznego podejścia do pracy. W miarę łagodzenia ograniczeń związanych z globalną pandemią, możemy się spodziewać stopniowego powrotu pracowników do biur. Mimo to, przymusowe oswojenie pracy zdalnej, konieczność dostosowania podejścia zarządczego oraz trend redukcji ryzyka i strat czasu związanych z dojazdami do pracy, połączone z poszukiwaniem sposobów na optymalizację powierzchni biurowej zaowocują zmianami w podejściu do środowiska pracy. Jedną z nich będzie trend do polaryzacji funkcjonalnej. Praca indywidualna i zadania wymagające koncentracji w większym stopniu wykonywane będą zdalnie, np. z domu, bądź lokalnego co-worku. Biuro stanie się przede wszystkim przestrzenią interakcji i współpracy. Niezależnie od swobody, którą dysponujemy pracując elastycznie, z punktu widzenia efektywności zespołu, bardzo istotne są też osobiste relacje, regularny kontakt twarzą w twarz i bezpośrednia praca wspólna. Biura i ich wyposażenie będą więc ewoluowały w kierunku umożliwienia zespołom rozproszonym regularnej współpracy, budowania tożsamości oraz identyfikacji z firmą. Tak rozumiane elastyczne środowisko, łączące pracę zdalną, z regularną obecnością w biurze centralnym i korzystaniem z elastycznych lokalizacji satelickich może w przyszłości stać się istotnym elementem przewagi konkurencyjnej firm.



DOROTA OSIECKA

Dyrektor | dział Workplace
Innovation
Colliers International
dorota.osiecka@colliers.com



”

**Wraz z wdrożeniem
różnego rodzaju
obostrzeń
i rekomendacji,
w związku
z rozprzestrzenianiem
się choroby COVID-19,
zmienił się również
sposób prowadzenia
biznesu oraz priorytety.**

RAPORT PŁACOWY

ŁÓDŹ | KATOWICE | KRAKÓW |
POZNAŃ | SZCZECIN |
TRÓJMIASTO | WARSZAWA |
WROCLAW

14 SSC/BPO

MAGDALENA CHYBICKA
TEAM LEADER | POZNAŃ

17 CORPORATE FINANCE

KINGA WYDRYCH
TEAM LEADER | WARSZAWA

20 SALES & MARKETING

KATARZYNA ZIMOWSKA
RECRUITMENT CONSULTANT | WARSZAWA

23 ENGINEERING & LOGISTICS

KATARZYNA HENDZEL
SENIOR RECRUITMENT CONSULTANT | POZNAŃ

26 SOFTWARE DEVELOPMENT

MIKOŁAJ JAŚKIEWICZ
TEAM LEADER | WARSZAWA

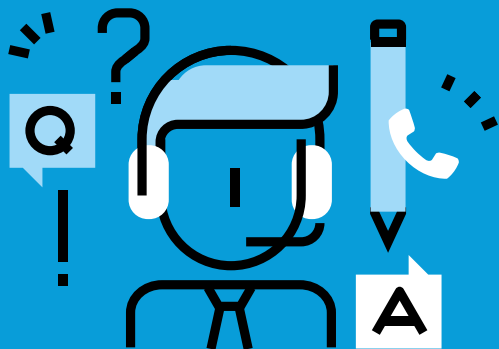
29 INFRASTRUKTURA IT

ANNA RODAK
TEAM LEADER | WROCLAW

SSC/BPO

2020

Rok 2020 w branży SSC/BPO miał przynieść kolejne dobre wieści dla pracowników, pracodawców i inwestorów. Coroczny wzrost zatrudnienia i poziomu wynagrodzeń stał się już standardem w tym sektorze. Globalna pandemia choroby COVID-19 szybko zweryfikowała trendy i niestety żadna działalność, mała czy duża, nie zostanie obojętna wobec zmian funkcjonowania już nie tylko firm, ale i ludzi na całym świecie.



Branża usług nowoczesnych sprawnie oddelegowała pracowników na tzw. home office, bez generowania większych strat czy przestojów. Taki typ pracy od lat jest oferowanym benefitem, co oznacza, że sprzęt i systemy były już dostosowane.

Znakomita większość pracodawców z branży miała opracowany tzw. plan utrzymania ciągłości działania (Business Continuity Plan) lub program naprawczy (Disaster Recovery Plan). Takie przygotowanie na pewno pomaga w czasie ogromnych zmian, jednak nie spowoduje, że problemy całkowicie ominą tę branżę.



Rynek zdefiniuje nowe wyzwania. Chyba można powiedzieć wprost, że marzec 2020 to oficjalny koniec rynku pracownika. Firmy nie będą już za wszelką cenę poszerzać widełek płacowych i dodawać nowych, wymyślnych benefitów. To pracownik będzie musiał spełniać określone wymagania, aby być wyselekcjonowanym na rynku, gdzie podaż dostępnych ofert jest bardzo ograniczona. Póki co brak oficjalnych danych wskazujących na obniżenia podstawy wynagrodzenia w branży SSC/BPO, jednak większość firm „zamroziła” poziom oferowanych wynagrodzeń. Na awanse i podwyżki pracownicy najprawdopodobniej poczekają, a do rozważenia pozostają bonusy i dodatki zależne od wyników finansowo-operacyjnych.

Widoczna jest zwiększona liczba aktywnych kandydatów z poziomu wyższego managementu, Project Managerów. Ich stanowiska wygaszono wraz z zawieszeniem procesów czy pracy zespołu. Część firm łączy zespoły w większe i redukuje wysokokosztowe stanowiska kierownicze. To nadal sporadyczne przypadki, a zdecydowana większość decyduje się na utrzymanie poziomu zatrudnienia.

Największe wyzwanie stanie przed centrami, które oferują swoje usługi zewnętrznym klientom z branż, które już teraz decydują się na drastyczne cięcia kosztów. To przede wszystkim turystyka i strictly branża lotnicza. Tacy klienci wycofują się z planów powiększania swoich działów typu Customer Service czy Sales, ale też zmniejszają zatrudnienie przy procesach payrollowych czy rozliczeniowych. Z obserwacji wielu graczy BPO widać, że część z nich jest jednak w dość dobrej, stabilnej sytuacji, współpracując od lat z klientami, których kryzys dotyka pośrednio i w dużo mniejszym stopniu. Nie można pozostawić bez komentarza faktu, że centra powiązane z branżą medyczną lub e-commerce czy wszelkiego typu aplikacji online – funkcjonują doskonale, zwiększają ilość zatrudnionych pracowników i przeżywają rozkwit biznesu.

Centra SSC, wspierające funkcjonowanie spółek w ramach swojej grupy, z założenia radzą sobie lepiej, niż te uzależnione od podmiotów zewnętrznych. Część planów (nowe procesy, przejmowanie rynków) została odwołana lub przynajmniej przełożona na drugą część roku. Elastyczność w zarządzaniu zasobami pozwala tym centrom na oddelegowanie pracowników do innych procesów. Działy HR zazwyczaj nadal prowadzą rekrutację, ale jedynie na stanowiska kluczowe, gdzie zapotrzebowanie na nowego pracownika wynika z rotacji, a nie ze wzrostu biznesu.

Dostrzec można też jasne strony. Pierwszy miesiąc w nowej rzeczywistości pokazał, że centra SSC/BPO potrafią dobrze i efektywnie funkcjonować zdalnie. Tam, gdzie brakowało odpowiedniego sprzętu, szybko go zorganizowano. Powstają inicjatywy podtrzymujące „team spirit” w trakcie pracy zdalnej. Poczucie przynależności do grupy, do pewnej społeczności, nagle dużo znaczy i dobrze rokuje na przyszłość w kontekście lojalności wobec pracodawców.

**MAGDALENA
CHYBICKA**

Team Leader

CPL Jobs | Poznań

magdalena.chybicka@cpljobs.pl

ROLA	KATOWICE		KRAKÓW		ŁÓDŹ		POZNAŃ	
	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
CUSTOMER SERVICE								
Junior Customer Service Representative								
Language group I	3300	4200	3500	4200	3500	4200	3500	4200
Language group II	3800	4800	3800	4800	4300	4800	3800	4800
Language group III	4300	5300	4300	5300	4800	5800	4300	5300
Language group IV	4800	5800	4800	5800	5800	7200	4800	5800
Customer Service Representative								
Language group I	4200	5200	4300	5500	4300	5300	4500	5500
Language group II	4800	5800	4800	5800	5300	6300	5000	6000
Language group III	5300	6300	5300	6300	5800	6800	5500	6500
Language group IV	5800	6800	5800	6800	6800	7800	6000	7000
Senior Customer Service Representative								
Language group I	5500	6500	5500	6500	5500	6500	5500	6500
Language group II	5800	6800	5800	6800	6300	7300	5800	6800
Language group III	6300	7300	6300	7300	6800	7800	6300	7300
Language group IV	6800	7800	6800	8300	7800	8800	6800	8800
Customer Service Supervisor								
Customer Service Team Leader (uzależnione od znajomości j. obcego)	7000	10000	7000	9000	8000	10000	7000	10000
Customer Service Manager	8000	13000	10000	14000	10000	13300	10000	14000
Reporting								
Junior Reporting Specialist	4500	5500	4500	5500	5000	6000	4500	5500
Senior Reporting Specialist	5000	6000	5500	7000	5500	7500	5500	7500
Reporting Specialist with VBA	6000	7500	6500	8000	7000	8000	6500	9000
Junior Ap/Ar Accountant* (ASSOCIATE)								
Language group I	3800	4500	4000	4800	4000	5000	4000	4800
Language group II	4200	4700	4500	5300	4500	5500	4500	5300
Language group III	4500	5500	4800	5800	5000	6000	4800	5800
Language group IV	5000	6000	5500	6200	5500	6500	5500	6300
Ap/Ar Accountant*								
Language group I	4800	5800	5000	6000	5000	6000	5000	6000
Language group II	5000	6000	5500	6500	5500	6500	5500	6500
Language group III	5500	6500	6000	7000	6000	7000	6000	7000
Language group IV	6500	7200	6500	7500	6500	7500	6500	7500
Senior AR/AP Accountant*								
Language group I	5500	6500	6000	7000	5500	6500	6000	7500
Language group II	6000	7000	6500	8000	6500	7500	6500	7500
Language group III	7000	8000	7000	8500	7000	8000	7000	8000
Language group IV	8000	9000	8500	10000	8000	9000	8000	9000
AP/AR Team Leader	6000	9000	8000	11000	7100	9900	8000	12000
AP/AR Manager	10000	13000	11000	16000	10400	14700	11000	15500
GL ACCOUNTANT								
Junior GL Accountant	4500	5000	5000	5800	5500	6500	5000	6000
GL Accountant	5000	6500	6000	7000	6500	8000	6500	8000
Senior GL Accountant	6800	8000	8000	9000	7600	9000	8000	9000
GL Team Leader	7500	10000	9000	13000	8000	12300	9000	12500

		SZCZECIN		TRÓJMIASTO		WARSZAWA		WROCLAW	
ROLA		MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
CUSTOMER SERVICE	Junior Customer Service Representative								
	Language group I	3000	4000	3500	4200	3800	4500	3500	4200
	Language group II	3800	4300	3800	4800	4800	5800	3800	4300
	Language group III	4300	5300	4800	5800	5200	6500	4300	5300
	Language group IV	4800	5800	4800	5800	6800	7800	4800	5800
	Customer Service Representative								
	Language group I	3800	4800	4300	5300	4800	5300	4300	5300
	Language group II	4800	5800	4800	5800	5800	6800	4800	5800
	Language group III	5300	6300	5800	6800	6300	7300	5300	6300
	Language group IV	5800	6800	6800	7800	7800	8800	5800	6800
	Senior Customer Service Representative								
	Language group I	5000	6000	5500	6500	6000	7500	5500	7000
	Language group II	5800	6800	5800	6800	6800	8300	5800	7300
	Language group III	6300	7300	6800	7800	8300	10300	6300	7800
	Language group IV	6800	7800	7800	8800	8800	11300	6800	8300
	Customer Service Supervisor								
	Customer Service Team Leader (uzależnione od znajomości j. obcego)	7000	9500	8000	10000	10000	12800	7500	9500
	Customer Service Manager	9500	13000	10000	14000	12400	16200	10000	14500
	Reporting								
	Junior Reporting Specialist	4500	5000	5000	6000	5000	6000	4500	5500
Senior Reporting Specialist	5000	6500	6500	8000	6500	8500	5500	7000	
Reporting Specialist with VBA	6000	8000	7500	9000	7500	8500	6500	8000	
PJunior Ap/Ar Accountant* (ASSOCIATE)									
Language group I	3800	4500	4000	4800	4500	5000	4000	4800	
Language group II	4200	4800	4500	5500	5300	6300	4500	5300	
Language group III	4500	5500	5500	6500	5800	6800	5000	5800	
Language group IV	5000	6000	6500	7500	7200	8000	5500	6500	
Ap/Ar Accountant*									
Language group I	4500	5500	5000	6000	5500	6500	5000	6000	
Language group II	5000	6000	5700	6500	6000	7000	5500	6500	
Language group III	5500	6500	6000	7000	6500	7500	6000	7000	
Language group IV	6500	7500	7000	7500	7500	8500	6800	8000	
Senior AR/AP Accountant*									
Language group I	5000	6500	6000	7500	6500	7500	6000	7000	
Language group II	5500	7500	6500	7500	7000	8000	6500	7500	
Language group III	6000	8000	7000	8000	8500	9500	7000	8500	
Language group IV	7000	8500	8000	9000	9500	11000	8500	9500	
AP/AR Team Leader	8000	11000	8000	12000	9500	12300	8000	11000	
AP/AR Manager	10000	15000	12000	16000	13700	17100	11000	16000	
GL ACCOUNTANT	Junior GL Accountant	4000	4500	5000	6000	6000	7000	5000	6000
	GL Accountant	5000	7000	7000	8000	7500	9500	6500	8000
	Senior GL Accountant	7000	9000	8000	9000	9000	10900	8000	9000
	GL Team Leader	10000	12000	10000	12500	10400	14700	9000	13000

CORPORATE FINANCE

2020

Rok 2020 miał być dla branży finansowej rokiem nowych możliwości oraz rozwoju. Miał on być szansą dla specjalistów z branży korporacyjnej, ale również osób, które dopiero rozpoczynają swoją karierę zawodową. Sytuacja niestety uległa znaczącej zmianie, która utrzyma się przez co najmniej dwa kolejne kwartały.

Nigdy wcześniej rozpoczęcie profesjonalnej kariery w globalnych firmach nie było tak łatwe, jak w pierwszym kwartale 2020 roku. Firmy stawiały na rozwój oraz świeżość kandydatów bez doświadczenia. Chciały budować całe zespoły lojalnych pracowników, którzy wraz ze stażem pracy stanowiliby główny pion ich firmowych talentów.

Aktualnie, ze względu na sytuację panującą na rynku, firmy poszukują osób, których nie będą musiały szkolić od postaw. Kandydatami poszukiwanymi na rynku pracy będą osoby z minimum dwu-, trzyletnim doświadczeniem w finansach, które od samego początku wesprą złożone procesy finansowe.

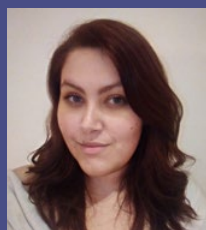
Ogłoszony przez rząd stan epidemii zmusił tymczasowo branżę korporacyjną do spowolnienia procesów rekrutacyjnych oraz skupienia się na reorganizacjach wewnętrznych struktur. Główne cięcia zatrudnienia obejmują praktykantów oraz stażystów, którzy generują dodatkowe koszty dla firmy, nie przynosząc jednocześnie bezpośrednich zysków. Firmy starając się zachować taką samą liczbę pracowników, zmuszone są do podejmowania trudnych decyzji dotyczących redukcji kosztów i – w konsekwencji – wydatków. Koniecznością dla niektórych firm korporacyjnych będzie wynegocjowanie z pracownikami obniżenia wynagrodzenia do momentu stabilizacji finansowej firmy. Pojawiać się też mogą zwolnienia, niemniej jednak zdecydowana większość firm szuka mniej „inwazyjnych” sposobów redukcji kosztów.

Firmy pomimo kryzysu ciągle będą poszukiwać pracowników, jednakże wyłącznie ze ściśle określoną wiedzą oraz doświadczeniem. **Po wielu latach rynku pracownika powraca rynek pracodawcy.** To właśnie pracodawca będzie dyktował warunki zatrudnienia oraz standardy przyjmowania kandydatów. Rekrutacje wolumenowe w branżach finansowych są powoli zamieniane na rekrutacje pojedynczych specjalistów, którzy wniosą do firmy więcej kompetencji (w porównaniu z osobami bez doświadczenia).

Warto wspomnieć o tym, że pracownicy z branży finansów świadomi są sytuacji na rynku pracy, przez co podchodzić będą do potencjalnych zmian zatrudnienia z dużą rezerwą. Oferta pracy, oprócz atrakcyjnego wynagrodzenia czy korzystnych benefitów pozapłacowych, przede wszystkim będzie musiała zawierać poczucie stabilności zatrudnienia. Pracodawcy powinni zastanowić się nad proponowaniem umów na czas nieokreślony i zapewnieniem jasnej ścieżki kariery. Pracownicy bardziej, niż dotąd będą zwracać również uwagę na możliwość pracy zdalnej oraz podejście pracodawcy do ogólnych zasad bezpieczeństwa pracowników.



Pomimo negatywnych skutków rozprzestrzeniania się COVID-19 polski rynek może przyciągnąć w ostatnim kwartale 2020 roku firmy z kapitałem zagranicznym. W momencie próby odbudowania biznesu firmy zauważają, iż koszty związane z pracownikami oraz prowadzeniem firmy są znacznie mniejsze w Polsce, niż we Francji czy Niemczech. Wiązać się z tym może wzmożone zapotrzebowanie na pracowników finansowych ze znajomością języków obcych (przede wszystkim takich jak: niemiecki, francuski oraz standardowo język angielski), którzy będą chcieli pracować dla globalnych spółek, ale na terenie Polski. Nawet kilkumiesięczne doświadczenie w pracy dla zagranicznej firmy oraz według standardów i przepisów finansowych konkretnego kraju otworzy drogę do kariery zawodowej w największych korporacjach obecnych w Polsce (a w przypadku stabilizacji na światowym rynku, również za granicą).



KINGA WYDRYCH

Team Leader
CPL Jobs | Warszawa
kinga.wydrych@cpljobs.pl

ROLA	KATOWICE		KRAKÓW		ŁÓDZ		POZNAŃ	
	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
Cash Allocation Specialist	4000	5600	5300	6300	4800	5300	5500	6300
Senior Cash Allocation Specialist	5600	6500	5800	7300	5300	6300	6300	8300
Tax Accountant/Analyst	5800	7300	6300	8300	6300	7800	5300	8300
Senior Tax/VAT Analyst	6300	7800	7300	8800	6800	8800	7000	8800
Controller	5800	7800	6800	9000	6800	9000	6800	9000
Senior Controller	7000	10000	9000	13000	9000	13000	8500	13500
FP&A Manager	10000	15000	14500	19000	13500	17500	14500	18500
Controlling Manager	13000	14800	15000	20000	14500	19400	15000	20000
Accounting								
Junior Ap/Ar Accountant* (ASSOCIATE)	3800	4200	3800	4500	3500	4500	4000	4500
Ap/Ar Accountant*	4200	5000	4700	5800	4000	5000	5000	6500
Senior AR/AP Accountant*	5500	7000	5500	7500	5500	7000	6000	8500
AP/AR Team Leader	6000	9000	8000	11000	7100	9900	8000	12000
AP/AR Manager	10000	13000	11000	16000	10400	14700	11000	15500
Junior GL Accountant	4500	5000	5000	5800	5500	6500	5000	6000
GL Accountant	5000	6500	6000	7000	6500	8000	6500	8000
Senior GL Accountant	6800	8000	8000	9000	7600	9000	8000	9000
GL Team Leader	7500	10000	9000	13000	8000	12300	9000	12500
Junior Billing Specialist	4000	4800	4000	5000	3500	4200	4500	5000
Billing Specialist	4300	5300	4800	6300	4000	5300	4800	5800
Senior Billing Specialist	5800	6800	6300	7300	5300	6300	6300	7300
Junior Fixed Assets Specialist	3800	4600	3800	4800	3800	4800	4300	4800
Fixed Assets Specialist	4600	5800	4800	6300	4800	5800	4800	5800
Senior Fixed Assets Specialist	5800	7200	6300	7300	5800	6800	6300	8800
Financial Services								
Junior Fund Accountant	4000	5000	4500	5500	4500	5500	4500	5000
Fund Accountant	5000	6800	5300	6800	5300	6800	5300	6800
Senior Fund Accountant	6800	8800	6800	8800	6800	8800	6800	8800
Junior Data Analyst	3800	4800	3800	4800	3300	4300	4300	5800
Data Analyst	4800	5800	4800	5800	4800	5800	5300	7300
Senior Data Analyst	5800	7300	5800	7800	6300	7300	5800	8300
Junior Financial Analyst	4800	5800	4800	5800	4300	5300	4800	5800
Financial Analyst	5800	6800	6300	7300	5300	6300	5800	7300
Senior Financial Analyst	6800	8300	7300	8800	6800	8800	7800	9300
Junior Business Analyst	4600	5300	4800	5800	4300	5300	4800	5800
Business Analyst	5300	6300	6300	7300	5300	6800	6300	7300
Senior Business Analyst	6800	8300	7800	9800	6800	8800	7800	9800
Junior Project Manager	6300	8300	6800	9800	6800	8800	6800	8800
Senior Project Manager	8800	14300	10800	15500	9800	14800	9800	14800

ROLA	SZCZECIN		TRÓJMIASTO		WARSZAWA		WROCLAW	
	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
Cash Allocation Specialist	4800	5800	4800	6300	5800	6800	5300	6300
Senior Cash Allocation Specialist	5800	6800	5800	8300	6800	8800	6300	7300
Tax Accountant/Analyst	5300	7300	5300	7800	6800	8800	6300	8300
Senior Tax/VAT Analyst	5800	8300	7100	8800	8800	10300	6800	8800
Controller	5800	8000	7000	9000	8000	11000	6800	9000
Senior Controller	6800	9000	8500	11800	11000	15000	9000	14000
FP&A Manager	9000	15000	14500	18000	16000	20000	15000	19000
Controlling Manager	12500	16000	15000	20000	16000	21000	15000	20000
Accounting								
Junior Ap/Ar Accountant* (ASSOCIATE)	3500	4000	4000	5000	4500	5000	3800	4200
Ap/Ar Accountant*	4500	5500	5500	6500	6000	7500	4800	5500
Senior AR/AP Accountant*	6500	7500	6000	8500	7000	9000	6000	7500
AP/AR Team Leader	8000	11000	8000	12000	9500	12300	8000	11000
AP/AR Manager	10000	15000	12000	16000	13700	17100	11000	16000
Junior GL Accountant	4000	4500	5000	6000	6000	7000	5000	6000
GL Accountant	5000	7000	7000	8000	7500	9500	6500	8000
Senior GL Accountant	7000	9000	8000	9000	9000	10900	8000	9000
GL Team Leader	10000	12000	10000	12500	10400	14700	9000	13000
Junior Billing Specialist	4000	4500	4500	5000	4500	5500	4000	5000
Billing Specialist	4300	5300	4800	5800	5300	6800	4800	6300
Senior Billing Specialist	5300	6800	6300	8800	6800	7800	6300	7300
Junior Fixed Assets Specialist	3800	4800	4300	4800	4800	5800	3800	4800
Fixed Assets Specialist	4800	5800	4800	5800	5800	6800	4800	6300
Senior Fixed Assets Specialist	5300	7300	5800	8800	6800	7800	6300	7300
Financial Services								
Junior Fund Accountant	4000	4500	4500	5500	5000	6000	4500	5500
Fund Accountant	4800	5800	5300	6800	6300	7800	6300	6800
Senior Fund Accountant	5800	7800	7300	8800	7800	9800	6800	8800
Junior Data Analyst	3800	4800	4800	5800	4300	5300	3800	4800
Data Analyst	4800	6300	5300	7300	5800	7800	4800	5800
Senior Data Analyst	6300	7300	7300	8800	6800	8800	5800	7800
Junior Financial Analyst	4300	5300	4800	6300	5300	6300	4800	5800
Financial Analyst	4800	6800	6300	8300	6800	7800	5800	7300
Senior Financial Analyst	5800	8800	7800	9800	7800	9800	7300	8800
Junior Business Analyst	3800	5300	4800	5800	5300	6300	4800	5800
Business Analyst	5300	6300	6300	7800	6800	7800	6300	7600
Senior Business Analyst	5800	7800	7800	10800	8300	10800	7800	9800
Junior Project Manager	5800	7800	6800	8800	7300	10300	6800	9300
Senior Project Manager	7800	11800	11800	15000	12800	17500	9800	15500

SALES & MARKETING

2020

W obszarze sprzedaży i marketingu jeszcze przed wybuchem globalnej pandemii choroby COVID-19 gwałtownie rozwijały się digitalizacja i robotyzacja. **Zwiększała się liczba kas samoobsługowych w popularnych sieciach sprzedaży, rosła także liczba prototypowych sklepów bezobsługowych.** Wcześniej była to między innymi odpowiedź na rosnące braki kadrowe oraz dużą rotację na stanowiskach związanych z bezpośrednią obsługą klienta. Obecnie te usprawnienia ułatwiają ograniczanie kontaktów międzyludzkich.



Od dłuższego czasu widoczna była rosnąca rola branży e-commerce – odsetek zakupów dokonywanych online był coraz wyższy, co pociągało za sobą większe inwestycje sieci retail w odpowiednio zbudowane systemy IT. W obecnej sytuacji, gdy sprzedaż w wielu branżach została całkowicie przeniesiona do online'u, firmy, którym nie udało się wcześniej uruchomić tego kanału, odnotowują duże straty z powodu zamknięcia galerii handlowych.

Widoczny jest ogromny wzrost znaczenia e-commerce w branży FMCG – Polacy przyzwyczajają się do internetowych zakupów spożywczych, a markety oferujące usługę dostawy ledwie nadążają z realizacją zamówień. Niektóre z tych firm decydują się więc na zwiększenie zatrudnienia.

Pozytywnie zaskakuje rozwój cyfrowy drobnego biznesu – przedsiębiorcy (np. właściciele małych sklepów spożywczych lub hodowcy kwiatów), którzy do tej pory działali wyłącznie w kanale tradycyjnym, uczą się nowych rozwiązań i realizują zamówienia przez telefon lub za pośrednictwem mediów społecznościowych. Paradoksalnie, część biznesów ma więc szansę wyjść z pandemii, jako bardziej dostosowane do potrzeb dzisiejszych konsumentów.

Oprócz wzmożonego popytu na produkty pierwszej potrzeby, wzrasta zainteresowanie elektroniką, sprzętem do domowych ćwiczeń, gramy czy książkami. Firmy oferujące te produkty i sprzedające je w kanale e-commerce radzą sobie dość dobrze w obliczu kryzysu. W trudnej sytuacji są marki odzieżowe, zwłaszcza te, których sklepy ulokowane są głównie w galeriach handlowych. Niestety już teraz z częścią pracowników sklepów stacjonarnych rozwiązywane są umowy, a eksperci szacują, wiele z nich może w wyniku kryzysu zniknąć z rynku.

Poważne wyzwanie stoi w obecnej sytuacji przed sprzedażą B2B. Zaangażowanie i aktywność handlowców rosną, ale spada responsywność po stronie klientów. Trudniej jest pozyskać nowych kontrahentów i spada sprzedaż na klientach już istniejących. Spowoduje to wyraźne obniżenie wynagrodzeń w tym sektorze – przede wszystkim dużo trudniej będzie wypracować prowizje od sprzedaży, które dla wielu handlowców stanowią większą część zarobków.

Dobra sytuacja e-commerce'u oznacza stabilizację w powiązanych zawodach marketingowych (np. SEO i PPC). Do nowych warunków rynkowych dostosować musi się jednak część branży związana z szeroko pojętymi eventami. Przechodzi ona obecnie głęboki kryzys, a z powodu braku zleceń, firmy redukują zatrudnienie specjalistów z tego zakresu. Stosunkowo stabilna jest jeszcze sytuacja w działach odpowiedzialnych za kreację i PR. Większość organizacji przygotowuje oddzielną komunikację związaną z globalną pandemią COVID-19. Coraz więcej reklam jest edytowanych i dostosowywanych do obecnej sytuacji, a niektóre z firm (głównie z branży FMCG, farmaceutycznej i telekomunikacji) decydują się na tworzenie specjalnych, „okolicznościowych” spotów.

Nie da się ukryć, że przed firmami z sektora Sales & Marketing stoją duże wyzwania. Wiele organizacji stawia na rozwój cyfrowy czy modyfikuje swój proces dystrybucji towarów, by konsument mógł nabyć je online. Nie w każdym przypadku jest to jednak możliwe. To, jak wyglądać będą kolejne miesiące w tym sektorze, jest mocno związane z wieloma czynnikami, m.in. z poziomem dalszego rozprzestrzeniania się choroby COVID-19 czy procesem odmrażania gospodarki. Wydaje się, że to właśnie najbliższe tygodnie wpłyną najmocniej na tę branżę.

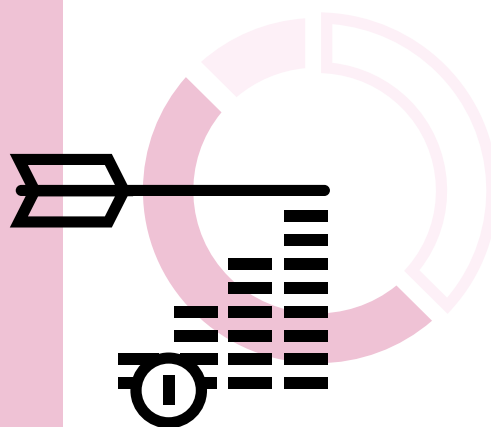


KATARZYNA ZIMOWSKA
Recruitment Consultant
CPL Jobs | Warszawa
katarzyna.zimowska@cpljobs.pl

ROLA	KATOWICE		KRAKÓW		ŁÓDZ		POZNAŃ	
	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
Sales Representative	4200	5700	4500	6600	4200	5700	4700	6600
Inside Sales Representative	4200	6600	4700	7100	4200	6100	4700	7100
(Key) Account Manager	5200	7600	6600	8500	5700	8000	6600	9500
Business Development Manager	6600	8000	8000	11400	6600	8500	7600	12300
Sales Director	12300	18000	14200	23700	13300	19950	15200	26600
Sales Manager	8000	12300	9500	15200	9000	14700	9000	15200
Social Media Manager	5700	9500	7600	12300	6100	9500	6600	10400
SEM Specialist	5200	7600	6600	9500	5700	8000	6100	9000
Digital Marketing Manager	7600	11400	10400	16100	8500	13300	9900	16100
Head of Marketing	9500	14700	13700	21800	9500	15200	12300	21800
Account Manager (marketing)	5700	8000	7600	11800	6100	9000	7100	11400
Field Application Engineer	4500	6900	5200	7100	4200	6600	5200	7600

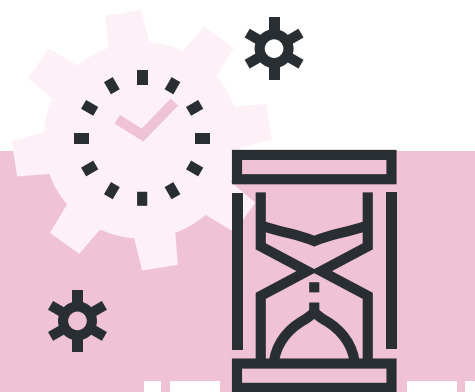
”

Nie da się ukryć, że przed firmami z sektora Sales & Marketing stoją duże wyzwania. Wiele organizacji stawia na rozwój cyfrowy czy modyfikuje swój proces dystrybucji towarów, by konsument mógł nabyć je online...



ROLA	SZCZECIN		TRÓJMIASTO		WARSZAWA		WROCLAW	
	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
Sales Representative	4200	5700	4700	6100	5200	7600	4700	7600
Inside Sales Representative	4200	6100	4700	6600	5400	7600	4700	7600
(Key) Account Manager	5700	8000	6600	10400	7100	11400	6600	11400
Business Development Manager	6100	8500	7600	12300	8500	14200	7600	14200
Sales Director	11400	18000	14200	23700	20900	33000	15200	33000
Sales Manager	7600	12800	9500	15600	13300	18000	9500	18000
Social Media Manager	5700	9000	6600	12800	8500	13300	6600	13300
SEM Specialist	5200	7100	6600	9000	7100	9500	6100	9500
Digital Marketing Manager	7600	10400	7600	11400	12800	19000	10500	19000
Head of Marketing	8500	14200	12300	22800	16100	25650	15200	25600
Account Manager (marketing)	5700	8000	7100	10400	9500	15200	7600	15200
Field Application Engineer	4700	7100	5400	9000	6100	9500	5200	9500

”



... Nie w każdym przypadku jest to jednak możliwe. To, jak wyglądać będą kolejne miesiące w tym sektorze, jest mocno związane z wieloma czynnikami, m.in. z poziomem dalszego rozprzestrzeniania się choroby COVID-19 czy procesem odmrażania gospodarki. Wydaje się, że to właśnie najbliższe tygodnie wpłyną najmocniej na tę branżę.

ENGINEERING & LOGISTICS

2020

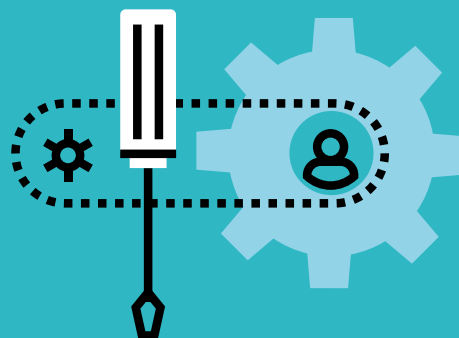
W związku z globalną pandemią choroby COVID-19 firmy z branży Engineering & Logistics musiały dostosować się do zmian, które zaszły na rynku światowym i lokalnym. **Część firm zmieniła plany związane np. z inwestycjami, część ograniczyła działalność. Są też organizacje, które w związku z tą sytuacją odnotowują zwiększone przychody.**

Warto podkreślić to, że w bardzo krótkim czasie zmieniły się zachowania i przyzwyczajenia konsumentów – pozostając w domu, korzystają oni z zakupów online w większym, niż dotychczas, stopniu. Wzrost zakupów online stwarza dodatkowe miejsca pracy w magazynach, które muszą podołać zwiększonym zamówieniom. Firmy kurierskie i te dostarczające produkty do domów również rozwijają swoje zasoby, aby odpowiedzieć na potrzeby klientów. Na rynku pojawiają się dodatkowe, często nowe i innowacyjne usługi, jak bezdotkowy odbiór paczek, dostawa w ten sam dzień czy możliwość dostawy w weekend. Dużo mówi się również o firmach, które szybko zdecydowały się na wytwarzanie nowych, niezbędnych w tych trudnych czasach, produktów. Ciekawymi przykładami są: producent płynów eksploatacyjnych dla motoryzacji, który rozpoczął wytwarzanie preparatów higienicznych czy producent stoisk wystawienniczych, który obecnie produkuje przyłbice ochronne.



Część firm produkcyjnych (z branży automotive, elektronicznej, lotnictwa, stoczniowej, budowlanej, odzieżowej, produkującej maszyny czy materiały) zamknęła fabryki. Związane to jest m.in. z zależnością produkcji od dostaw z innych państw. W czasie zamykania granic państw procesy te zostały wstrzymane. W planach jest jednak stopniowe odmrażanie pracy fabryk, przy zachowaniu wszelkich środków ostrożności. Jasne jest, że dłuższe przestoje znacząco wpłynęłyby na łańcuch dostaw. Firmy, które nie zaprzęstały produkcji towarów w okresie rozprzestrzeniania się COVID-19 (np. branża spożywcza), wprowadziły zalecane środki ostrożności i funkcjonowały w stopniu takim samym lub minimalnie zmniejszonym.

Część organizacji stanęła przed koniecznością redukcji etatów lub zmniejszania wynagrodzeń pracowników. Dotknęło to zwłaszcza małe i średnie przedsiębiorstwa. W innych zaś rezygnacja członków zarządu z całości/części swojego wynagrodzenia wpłynęła na ograniczenie kosztów firm, co w tym momencie polepszy ich sytuację finansową.



Co przyniosą kolejne miesiące oraz próby stabilizowania gospodarki po ustaniu globalnej pandemii?

Są to istotne pytania, na które obecnie nie ma pewnej odpowiedzi. Oczywiście jest, że gospodarka spowolniła, ale na tym etapie w branży Engineering & Logistics trudno jest oszacować skutki tego procesu. Dlatego też kluczowe właśnie są stabilizacja i zaplanowanie działań na przyszłość. W sytuacji tej można dopatrywać się również pozytywnych stron – szanse dla części firm, w tym mniejszych i średnich. To polskie firmy mogą stać się konkurencyjnymi dla organizacji z innych krajów dostawcami lub poddostawcami produktów czy materiałów. Czas pokaże, czy polskie organizacje rzeczywiście będą rzeczywistą alternatywą dla największych dotąd światowych graczy.

**KATARZYNA
HENDZEL**
Senior Recruitment Consultant
CPL Jobs | Poznań
katarzyna.hendzel@cpljobs.pl

ROLA	ŁÓDŹ		KATOWICE		KRAKÓW		POZNAŃ	
	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
Logistics Planner	6500	10000	3500	5000	5500	9000	4500	7500
Contract Specialist	5500	9000	3500	5000	5000	8500	4000	5000
Sourcing Specialist	4500	7500	3500	5500	5000	6500	4000	6000
Master Data / Document Processing Specialist	4500	7500	4000	6000	5500	8000	5500	7500
Manufacturing & engineering								
Plant Manager	16500	33000	13500	25000	15500	27000	14500	29500
Production Manager	10000	23000	7500	13000	9000	21500	8500	18500
Project Manager	9000	19300	7500	10000	9000	16500	8000	16500
Technical Manager	8000	13000	7500	11000	8500	14000	7500	14500
Maintenance Manager	8000	15500	8000	12000	9000	16500	10000	16000
Quality Manager	11000	22000	7500	11000	11000	18500	11000	14500
Lean Manager	11000	22000	8000	11500	11000	19500	10000	15000
Manufacturing Shift Leader	6500	11000	4500	7000	7000	11500	6000	10000
Maintenance Engineer	5000	9000	4500	8000	6000	9500	6000	9500
Mechanical Engineer	5500	10000	4500	8500	5500	9500	5000	8000
Automation Engineer	6000	10000	4500	8500	5500	10000	5000	9500
Electrical Engineer	5000	9000	4500	7500	5000	10000	5000	9500
Production Engineer	5500	8000	4500	8500	5500	9000	5500	10000
Process Engineer	5500	9500	5500	8500	5500	10000	6000	10000
Production Planner	6000	9500	4500	7500	6500	9000	6000	9500
Quality Engineer	6500	12000	4500	8000	6000	11000	4500	12500
Lean Engineer	5500	11000	5000	8000	5500	9000	6500	10000
Design Engineer	5000	9000	5000	7500	5000	9500	5000	12500
Logistics & purchasing								
Supply Chain Manager	10000	18500	7500	12000	9000	17500	10000	15000
Logistics Manager	9500	16500	7500	12000	9000	16500	9000	14500
Warehouse Manager	9000	13000	6500	12000	7000	12500	7500	14500
Transport Manager	8000	14000	6500	9000	7000	13500	8000	12500
Purchasing Manager	10500	19500	9000	12500	11000	20500	11000	16500
Fleet Manager	7500	11000	6500	9000	7000	11000	6500	10000
Logistics specialist	6000	10000	4600	6500	5500	9500	5500	8000
Fleet specialist	4500	8000	3500	5000	4500	6500	4500	6000
Transport Coordinator	4500	9000	4500	8500	5000	9500	5000	9500
Demand Planner	7500	11000	4500	7500	7000	11000	5000	9500
Supply Planner	7500	11000	5000	6500	7000	11000	5500	9500
Strategic Buyer	8500	13500	7000	9000	8000	13000	7500	13500
Senior Buyer	7000	11500	6500	8500	7500	12000	6500	11000
Junior Buyer	5000	7000	3500	5000	4000	7500	4000	5500
Buyer	6500	9000	5000	6500	6500	9500	5500	9500

ROLA	SZCZECIN		TRÓJMIASTO		WARSZAWA		WROCŁAW	
	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
Logistics Planner	3500	5000	4500	5500	6000	9000	6500	10000
Contract Specialist	3500	5000	4000	5000	5000	8500	5500	9000
Sourcing Specialist	3500	4500	4500	6000	5000	6500	4500	6500
Master Data / Document Processing Specialist	4000	5500	5500	7000	6000	8000	5000	7500
Manufacturing & engineering								
Plant Manager	13500	23000	15500	27500	16500	32500	18400	33000
Production Manager	7000	12500	8000	14500	10000	22000	10000	23000
Project Manager	7000	10000	7500	11500	10000	18500	9000	19000
Technical Manager	7000	10500	7000	11500	8500	14000	8000	13000
Maintenance Manager	8000	12000	8000	13000	9000	16500	9000	15500
Quality Manager	7000	11000	9000	11500	11000	18500	11000	22000
Lean Manager	8000	11500	9000	11500	11000	19500	11000	22000
Manufacturing Shift Leader	4500	7000	4500	8000	6500	11500	6500	11000
Maintenance Engineer	4500	8500	5000	8500	6000	9500	6000	9000
Mechanical Engineer	4500	7500	5000	7500	5500	9500	5500	10000
Automation Engineer	4500	8500	5000	9000	5500	10000	6000	10000
Electrical Engineer	4500	7500	4500	8500	5000	10000	5000	9000
Production Engineer	4500	8500	5500	9000	6000	8500	5500	10000
Process Engineer	5500	8500	5500	9000	5500	10000	5500	9500
Production Planner	4500	7500	5500	7000	6000	8500	6500	10500
Quality Engineer	4500	6500	4000	6500	6000	11000	6500	12000
Lean Engineer	5000	8000	5500	8000	6000	10000	5500	11000
Design Engineer	5000	7500	5000	7500	5000	9500	6000	8500
Logistics & purchasing								
Supply Chain Manager	7500	12000	8000	12500	9000	17500	10000	19000
Logistics Manager	7500	12000	8000	12500	9000	16500	9500	16500
Warehouse Manager	6500	12000	7000	11500	7000	12500	9000	13000
Transport Manager	6500	9000	6500	10000	7000	13500	8500	13500
Purchasing Manager	9000	13000	9000	13500	11000	20500	10500	19000
Fleet Manager	6500	9000	6500	9000	6500	11000	7500	11000
Logistics specialist	4500	6500	4500	7000	5500	9500	6000	10000
Fleet specialist	3500	5000	4000	6000	4500	6500	4500	7500
Transport Coordinator	4500	8500	5500	8000	5000	9500	4500	8500
Demand Planner	4500	7500	4500	7000	6500	11000	7500	11000
Supply Planner	5000	6500	4500	7000	7000	11000	7500	11000
Strategic Buyer	7000	9000	7000	10000	8000	13000	9000	13500
Senior Buyer	6500	8500	5500	8000	7500	13000	7500	11500
Junior Buyer	3500	5000	3500	5500	4500	7500	5000	7500
Buyer	5000	6500	4500	8000	6500	9500	6500	9500

SOFTWARE DEVELOPMENT

2020

Rok 2020 zapowiadał się jako czas dynamicznych zmian na rynku pracy, w szczególności dla nieustająco rozwijającej się branży IT. Plany wielu firm pokrzyżowało jednak rozprzestrzenianie się choroby COVID-19. Na początku roku scenariusz, który zakładałby wstrzymanie rekrutacji specjalistów z obszaru Software Development, wydawał się nierealny. Dzisiaj już wiemy, że 2020 będzie rokiem spowolnienia gospodarczego, co w praktyce przełoży się na znaczne wyhamowanie działań rekrutacyjnych w wielu obszarach, w tym również rekrutacji IT.

Globalna pandemia choroby COVID-19 spowodowała wstrzymanie wielu nowych inwestycji nie tylko na rynku światowym, lecz także w Polsce. Skutkuje to przesunięciem daty rozpoczęcia projektów w ramach nowych i istniejących struktur IT, a nawet redukcją wakatów w działach technologicznych.

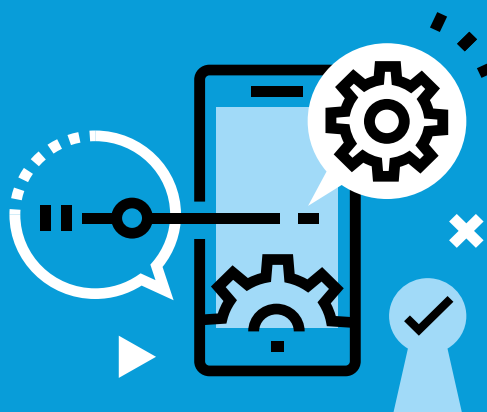
Na przełomie drugiego i trzeciego kwartału (w zależności od rozwoju pandemii i sytuacji gospodarczej na świecie) organizacje stopniowo rozpoczną rekrutację specjalistów m.in. z obszaru programowania, testowania aplikacji czy analizy systemowej. Przewiduje się, że priorytetem będzie poszukiwanie pracowników z kilkuletnim doświadczeniem na rynku IT, a ograniczona liczba nowych miejsc pracy może wpłynąć – jeszcze bardziej, niż dotychczas – na precyzyjny proces selekcji kandydatów.

Kryzys na rynku pracy będzie miał również wpływ na zmianę oczekiwań kandydatów wobec przyszłych pracodawców – priorytetem będzie przede wszystkim stabilność zatrudnienia. Obserwowany od kilku lat wzrost zainteresowania kandydatów elastycznymi formami zatrudnienia (np. kontrakty typu B2B), może zostać zastąpiony chęcią nawiązania współpracy w bardziej stabilnej formie – umowy o pracę na czas nieokreślony. Z drugiej strony – ocenia się, że po stronie pracodawców wzrośnie zainteresowanie krótkoterminowymi kontraktami, dzięki którym organizacje będą mogły zminimalizować koszty.

Warto podkreślić, że kryzys finansowy, ograniczenie liczby nowych procesów rekrutacyjnych oraz preferowanie przez kandydatów umowy o pracę mogą mieć również wpływ na **zatrzymanie dynamicznego wzrostu lub nawet spadek oczekiwań finansowych specjalistów IT.**

Rozprzestrzenianie się COVID-19 nie wpływa tylko negatywnie na rynek pracy – obecna sytuacja będzie miała również swoje pozytywne skutki w postaci przyspieszenia zmian w obszarze technologii i procesów cyfryzacji.

Zmiany w podejściu do korzystania z technologii informatycznych będą nieodwracalne. Przewiduje się, że wraz ze stabilizacją sytuacji epidemicznej dynamicznie wzrośnie zapotrzebowanie na rynku pracy wśród specjalistów z obszaru Software Development, którzy będą realizować strategię cyfryzacji procesów. Taki trend będzie zauważalny już w ostatnim kwartale 2020 roku.



Na koniec warto podkreślić, że kryzys będący następstwem rozprzestrzeniania się COVID-19 może pozytywnie wpłynąć na liczbę nowych inwestycji na rynku polskim w 2021 roku. Przyczyną tego mają być decyzje międzynarodowych firm o migracji swoich projektów do funkcjonujących lub nowo powstałych centrów biznesowych na terenie Polski. Celem takich działań ma być obniżenie kosztów zagranicznych przedsiębiorstw, co może być pozytywną prognozą dla krajowego rynku pracy.



**MIKOŁAJ
JASKIEWICZ**

Team Leader

CPL Jobs | Warszawa

mikolaj.jaskiewicz@cpljobs.pl

ROLA	KATOWICE		KRAKÓW		ŁÓDŹ		POZNAŃ	
	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
Junior Software Developer C/C++	5200	8000	6400	8700	6200	8000	5500	8500
Software Developer C/C++	8000	13200	8700	13500	8000	12200	8500	13200
Senior Software Developer C/C++	13200	15500	13500	16000	12200	13600	13200	15500
Junior Software Developer Java	6100	9500	7300	10100	7100	9900	7000	9800
Software Developer Java	9500	14400	10100	15600	9900	15400	9800	15300
Senior Software Developer Java	14400	19900	14700	21100	14500	20900	14400	20800
Junior .NET Developer	4500	5800	5000	6400	4800	6200	4700	6100
.NET Developer	5800	11700	6400	11900	6200	11700	6100	11600
Senior .NET Developer	11700	15500	11900	16100	11700	15900	11600	15800
Junior Python Developer	4200	6100	4600	7300	4400	7100	4300	7000
Python Developer	6100	10700	7300	11900	7100	11700	7000	11600
Senior Python Developer	10700	15300	11900	16500	11700	16300	11600	16200
Junior PHP Developer	3500	4300	4100	5500	3900	5300	3800	5200
PHP Developer	4300	7000	5500	8200	5300	8000	5200	8000
Senior PHP Developer	7000	10000	8200	11000	8000	10300	8000	10500
Junior Ruby on Rails Developer	7000	8000	8200	9200	8000	9000	8000	8900
Ruby on Rails Developer	8000	10700	9200	11900	9000	11700	8900	11600
Senior Ruby on Rails Developer	10700	15300	11900	16500	11700	16300	11600	16200
Junior Front-end Developer	4500	8000	5000	9200	4800	9000	4700	8900
Front-end Developer	8000	11200	9200	12400	9000	12200	8900	12100
Senior Front-end Developer	11200	15300	12400	16500	12200	16300	12100	16200
Mobile Developer (iOS / Android)	6100	14400	7300	15600	7100	15400	7000	15300
Solution Architect	15300	19900	16500	21100	16300	20900	16200	20800
Team Leader Software Developer	15300	19000	16500	20200	16300	20000	16200	19900
Software Developer Manager	18100	23600	19300	24800	19100	24600	19000	24500
Junior Business Intelligence Developer	4300	8900	5500	10100	5300	9900	5200	9800
Business Intelligence Developer	8900	11600	10100	12800	9900	12600	9800	12600
Senior Business Intelligence Developer	11600	14400	12800	15600	12600	15400	12600	15300
Test Engineer	6100	9800	7300	11000	7100	10800	7000	10700
Automation Test Engineer	8000	13200	9200	15000	9000	14500	8900	14200
Test Manager	10700	14400	11900	15600	11700	15400	11600	15300
System Analyst	8000	11600	9200	12800	9000	12600	8900	12600
Data Scientist	9800	14400	11000	15600	10800	15400	10700	15300
Junior DevOps Engineer	7000	8900	8200	10100	8000	9900	8000	9800
DevOps Engineer	8900	12600	10100	13800	9900	13600	9800	13500
Senior DevOps Engineer	12600	19000	13800	20200	13600	20000	13500	19900

*Doświadczenie w IT: JUNIOR: 0-2 lata doświadczenia; REGULAR: 3-5 lat doświadczenia; SENIOR: 6+ lat doświadczenia

ROLA	SZCZECIN		TRÓJMIASTO		WARSZAWA		WROCŁAW	
	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
Junior Software Developer C/C++	5500	7500	5800	8300	7300	9200	6900	8700
Software Developer C/C++	7500	12800	8300	12300	9200	13300	8700	13200
Senior Software Developer C/C++	11500	13300	12300	14000	13500	16000	13200	15500
Junior Software Developer Java	7100	8300	6800	9500	8200	11000	7800	10500
Software Developer Java	8300	14500	9500	15000	11000	16500	10500	16100
Senior Software Developer Java	14500	18600	14100	20600	15600	22000	15100	21600
Junior .NET Developer	4800	6200	4500	5800	5900	7300	5500	6900
.NET Developer	6200	11700	5800	11400	7300	12800	6900	12400
Senior .NET Developer	11700	15900	11400	15500	12800	17000	12400	16500
Junior Python Developer	4400	7100	4200	6800	5500	8200	5000	7800
Python Developer	7100	11700	6800	11400	8200	12800	7800	12400
Senior Python Developer	11700	15300	11400	16000	12800	17400	12400	17000
Junior PHP Developer	3900	5300	3500	4900	5000	6400	4600	5900
PHP Developer	5300	8000	4900	7700	6400	9200	5900	8700
Senior PHP Developer	8000	10000	7700	10500	9200	12000	8700	11500
Junior Ruby on Rails Developer	8000	9000	7700	8600	9200	10100	8700	9600
Ruby on Rails Developer	9000	10700	8600	11400	10100	12800	9600	12400
Senior Ruby on Rails Developer	10700	15500	11400	16000	12800	17400	12400	17000
Junior Front-end Developer	4500	8000	4500	8600	5900	10100	5500	9600
Front-end Developer	8000	11200	8600	11800	10100	13300	9600	12800
Senior Front-end Developer	11200	15300	11800	16000	13300	17400	12800	17000
Mobile Developer (iOS / Android)	6100	14400	6800	15000	8200	16500	7800	16100
Solution Architect	15300	19900	16000	20600	17400	22000	17000	21600
Team Leader Software Developer	15300	19000	16000	19600	17400	21100	17000	20700
Software Developer Manager	18100	23600	18700	24200	20200	25700	19700	25300
Junior Business Intelligence Developer	4300	8900	4900	9500	6400	11000	5900	10500
Business Intelligence Developer	8900	11600	9500	12300	11000	13800	10500	13300
Senior Business Intelligence Developer	11600	14400	12300	15000	13800	16500	13300	16100
Test Engineer	6100	9800	6800	10400	8200	11900	7800	11500
Automation Test Engineer	8000	13500	8600	14300	10100	15200	9600	14700
Test Manager	10700	14400	11400	15000	12800	16500	12400	16100
System Analyst	8000	11600	8600	12300	10100	13800	9600	13300
Data Scientist	9800	14400	10400	15000	11900	16500	11500	16100
Junior DevOps Engineer	7000	8900	7700	9500	9200	11000	8700	10500
DevOps Engineer	8900	12600	9500	13200	11000	14700	10500	14200
Senior DevOps Engineer	12600	19000	13200	19600	14700	21100	14200	20700

INFRA- STRUK- TURA

IT

2020

Mimo niespodziewanych zmian na rynku, które dotknęły każdą branżę, sektor infrastruktury IT w 2020 roku będzie nadal się rozwijał. Obecnie infrastruktura informatyczna to podstawa poprawnego funkcjonowania każdego środowiska IT. Kiedyś postrzegana jako bariera w innowacyjności, dziś to główny czynnik pozwalający na wprowadzanie nowych technologii każdego przedsiębiorstwa.

Ze względu na rozprzestrzenianie się choroby COVID-19 **wiele przedsiębiorstw musiało w ekspresowym czasie dostosować się do pracy całkowicie zdalnej, aby nadal zarabiać i utrzymać się na rynku.**

Przyspieszony rozwój technologiczny w wielu przedsiębiorstwach, oswoił pracowników i pokazał duży potencjał na przyszłość.

Szybkie wdrożenie pracy zdalnej niesie ze sobą również wiele wyzwań i obaw związanych z odpowiednim zabezpieczeniem poufnych danych firmowych czy klientów, a także z wydajnością pracy. Jak się okazało, już na samym początku, gdy w wyniku obostrzeń nałożonych przez rząd, wielu Polaków przebywało większość czasu w domach, rosnąca liczba żądań od użytkowników (związanych z pracą, jak również prywatną komunikacją czy nauką online) obciążała centra danych. W związku z tym w najbliższym czasie konieczne będzie usprawnienie infrastruktury na bardziej wydajną. Co więcej, wzmożona aktywność użytkowników na różnego rodzaju platformach online skutkuje potrzebą utrzymania ciągłej działalności działu wsparcia (supportu), który pracuje nawet 24 godziny na dobę. Specjaliści z tego obszaru nie powinni mieć problemów z utrzymaniem stanowiska, spodziewać się mogą natomiast większej ilości pracy.

Bezpieczeństwo w sieci to kolejne wyzwanie, które dotyczy obecnie każdego biznesu, a obszar cyberbezpieczeństwa wymagać będzie dodatkowych inwestycji w kolejnych kwartałach. Jeszcze do niedawna wiele banków czy instytucji finansowych wzdrygało się przed przenoszeniem poufnych danych na serwery w chmurze (cloud server) w obawie przed ich kradzieżą. Obecnie przewiduje się, że to właśnie tego typu działania staną się priorytetem dla wielkich korporacji, aby mieć możliwość stałej kontroli i zdalnego dostępu do danych z każdego miejsca na świecie.

Przewiduje się, że pomimo kryzysu, infrastruktura IT nie będzie zagrożona, a co więcej, wzrośnie zapotrzebowanie na specjalistów związanych z cyberbezpieczeństwem, działem wsparcia czy przenoszeniem danych na serwery w chmurze. W kolejnych kwartałach wzrastać może liczba dobrze płatnych stanowisk dla doświadczonych specjalistów, którzy podejmą się pracy chociażby w pełni zdalnej. Dla pracodawców istotne będą szybkość i skuteczność działania pracowników, za co chętnie zaoferują dobre warunki zatrudnienia. Jeszcze większą tendencją wzrostową mogą mieć stanowiska związane ze wsparciem klienta – tym razem już na różnych poziomach doświadczenia – od juniora po seniora. Skuteczna obsługa platform będzie priorytetem, dlatego wiele ofert może obejmować tryby zmianowe i nocne.



Zauważalne spowolnienie w pierwszej części 2020, które wynika z rozprzestrzeniania się COVID-19, nie powinno być tak odczuwalne, jak w innych branżach. Infrastruktura IT ciągle rośnie w siłę, a wstrzymanie wielu projektów jest chwilowe i wynika z potrzeby dostosowania się do zmian i przygotowania strategii na kolejne kwartały. W dłuższej perspektywie czasu, zmiany, które widzimy każdego dnia, takie, jak rozwój e-commerce, oswojenie i popularyzacja pracy zdalnej oraz chęć jej kontynuacji na większą skalę, sprawiają, że wpłynie to pozytywnie i rozwojowo na obszar IT na przestrzeni roku 2020.



**ANNA
RODAK**

Team Leader

CPL Jobs | Wrocław

anna.rodak@cpljobs.pl

ROLA	KATOWICE		KRAKÓW		ŁÓDŹ		POZNAŃ	
	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
1st Line Technical Support								
Language group I	3600	5000	4100	5500	3800	5200	3800	5200
Language group II, III	4600	6900	5000	7300	4700	7000	4700	7000
Language group IV	6900	8700	7300	9200	7000	8900	7000	8900
2nd Line Technical Support								
Language group I	5000	7300	5500	7800	5200	7500	5200	7500
Language group II, III	5500	8700	5900	9200	5700	8900	5700	8900
Language group IV	7800	9600	8200	10100	8000	9800	8000	9800
3rd Line Technical Support								
Language group I	6400	9600	6900	10100	6600	9800	6600	9800
Language group II, III	8200	11000	8700	11500	8400	11200	8400	11200
Language group IV	10500	12400	11000	12800	10700	12600	10700	12600
Oracle Administrator	5900	11500	6400	11900	6100	11600	6100	11600
IT Service Desk Team Leader	7800	12400	8200	12800	8000	12600	8000	12600
IT Service Desk Process Manager	12300	17000	12800	17400	12600	17200	12600	17200
Network Engineer	6900	11500	7300	11900	7000	11600	7000	11600
Windows Administrator	7800	12400	8200	12800	8000	12600	8000	12600
Linux / Unix Administrator	6900	12400	7300	12800	7000	12600	7000	12600
Security Engineer	7800	14200	8200	14700	8000	14400	8000	14400
Security Manager	13300	18800	13800	19300	13500	19000	13500	19000
Security Application Engineer	7800	12400	8200	12800	8000	12600	8000	12600
SOC Analyst	7800	11500	8200	11900	8000	11600	8000	11600
Applications Engineer	5000	12400	5500	12800	5200	12600	5200	12600
Identity and Access Management Engineer	8700	17000	9200	17400	8900	17200	8900	17200
MSSQL Database Administrator	6900	14200	7300	14700	7000	14400	7000	14400
DBA Developer	10500	12400	11000	12800	10700	12600	10700	12600

ROLA	SZCZECIN		TRÓJMIASTO		WARSZAWA		WROCŁAW	
	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
1st Line Technical Support								
Language group I	3400	4700	4100	5500	5000	6400	4600	5700
Language group II, III	4300	6600	5000	7300	5900	8200	5500	7600
Language group IV	6600	8400	7300	9200	8200	10100	7800	9400
2nd Line Technical Support								
Language group I	4700	7084	5500	7800	6400	8700	5900	8000
Language group II, III	5200	8464	5900	9200	6900	10100	6400	9400
Language group IV	7500	9384	8200	10100	9200	11000	8700	10300
3rd Line Technical Support								
Language group I	6100	9300	6900	10100	7800	11000	7300	10300
Language group II, III	8000	10700	8700	11500	9600	12400	9200	11700
Language group IV	10300	12100	11000	12800	11900	13800	11500	13100
Oracle Administrator	5700	11200	6400	11900	7300	12800	6900	12200
IT Service Desk Team Leader	7500	12100	8200	12800	9200	13800	8700	13100
IT Service Desk Process Manager	12100	16700	12800	17400	13800	18400	13300	17700
Network Engineer	6600	11200	7300	11900	8200	12800	7800	12200
Windows Administrator	7500	12100	8200	12800	9200	13800	8700	13100
Linux / Unix Administrator	6600	12100	7300	12800	8200	13800	7800	13100
Security Engineer	7500	13900	8200	14700	9200	15600	8700	14900
Security Manager	13000	18500	13800	19300	14700	20200	14200	19500
Security Application Engineer	7500	12100	8200	12800	9200	13800	8700	13100
SOC Analyst	7500	11200	8200	11900	9200	12800	8700	12200
Applications Engineer	4700	12100	5500	12800	6400	13800	5900	13100
Identity and Access Management Engineer	8400	16700	9200	17400	10100	18400	9600	17700
MSSQL Database Administrator	6600	13900	7300	14700	8200	15600	7800	14900
DBA Developer	10300	12100	11000	12800	11900	13800	11500	13100

MOTYWACJA PRACOWNIKÓW...

– CZY WARTO O NIĄ ZADBAĆ W DOBIE GLOBALNEJ PANDEMII?



Employee experience, wellbeing miejsca pracy, zaangażowanie – strategie polityki personalnej firm jeszcze nie tak dawno krążyły wokół tych haseł. Czy obecna sytuacja na rynku sprawiła, że w wielu firmach odejdą na dalszy plan? Niekoniecznie...

Ostatnie tygodnie zmieniły funkcjonowanie większości firm na rynku. Wielotygodniowy home office, praca zespołowa na łączach online, zagrażająca życiu sytuacja epidemiczna sprawiły, że działy HR stanęły przed nowym wyzwaniem. Jak w obecnych czasach zadbać o komfort i motywację pracowników? I to w czasach ostrej dyscypliny budżetu firmowego?

Zastała nas sytuacja nowa, odmienna od dotychczasowych kryzysów gospodarczych, których w jakimś stopniu doświadczyliśmy jeszcze kilka lat temu.

To sytuacja, w której znaczenie słowa „motywacja” koniecznie trzeba dostosować do nowej rzeczywistości pracy i rozwiązań pozapłacowych. To również sytuacja, w której pracownicy realnie doświadczą, czym tak naprawdę jest deklarowany Employee branding?

MOTYWACJA JAKĄ ZNALIŚMY...

W czasach sprzyjającej koniunktury strategii Employee experience przedstawiały się bardzo atrakcyjnie...

Jubileusze, święta Bożego Narodzenia, Wielkanoc, wyjazdy służbowe. Liczba wydarzeń, które na trwałe wpisały się w kulturę personalną firm, było wiele.

Hojne były też oferowane świadczenia pozapłacowe. Od benefitów w obszarze ochrony zdrowia (abonamentowa opieka medyczna) przez aktywność sportową (karnet na basen, siłownię) aż po kursy czy studia dokształcające. Modne, szczególnie w nowoczesnych korporacjach, były też owocowe dni tygodnia, opieka konsjerża, usługi kosmetyczne czy też punkty opieki nad dziećmi pracowników.

Rynek pracownika rozkwitał w pełni, a pracodawcy w dobie konkurencji o najlepsze talenty nie szczędzili środków na benefity pozapłacowe. Ostatnie badania rynkowe pokazują, że tylko w roku 2018 pracodawcy wydali na ten cel ponad 12,7 mld zł. Rynek benefitów był bez wątpienia jedną z najprężniej rozwijających się gałęzi biznesu. Czy ten trend się nadal utrzyma?

KIERUJ SIĘ NA ONLINE!

W obecnej sytuacji, to chyba najlepsze rozwiązanie, które warto zaoferować pracownikom. Jak wynika z badania (Płatności bezgotówkowe oczami Polaków, 2019 Pollster), tylko w 2019 r. ponad 79% Polaków wybierało płatności kartą płatniczą zamiast transakcji gotówkowych. I ten trend na skutek obecnej sytuacji epidemicznej i bezpieczeństwa płatności będzie się rozwijał dynamicznie w kolejnych miesiącach. Warto go tym bardziej wprowadzić do swojej firmy.



Wybierając przedpłacone karty Edenred Polska, pracodawcy mogą zaoferować pracownikom benefit inny od wszystkich, które były standardem w polskich firmach, i z których w dobie pandemii nie mogą skorzystać. Najlepszą propozycją na cały rok będzie bez wątpienia Karta Lunch Edenred, którą pracownik zapłaci za dowolny posiłek podczas pracy w biurze oraz w domu. Comiesięczne dofinansowanie żywienia (np. do kwoty 190 zł) pozwoli pracownikom zaoszczędzić na domowym budżecie, a pracodawcom oszczędzić na składkach ZUS do kwoty 462 zł rocznie/pracownik, bez konieczności zakładania ZFŚS.



Oszczędności i redukcja wynagrodzenia w wielu firmach stają się nieuniknione. Alternatywą, która w jakimś stopniu zrekompensuje straty finansowe, może być Karta podarunkowa Edenred, dostępna również w wersji dla dzieci. To nowy środek motywacji pracownika, korzystny również dla pracodawców, z uwagi na zwolnienia w PIT nawet do 2000 zł / rocznie na każdą zatrudnioną osobę.

Rozprzestrzenianie się choroby COVID-19 jest wyzwaniem dla środowiska pracy, kryzysem, który na długo odbije się na kondycji polskich firm. Czym jednak staną się one bez profesjonalnych pracowników?

Zwiększ motywację w Firmie!
Poczytaj o rozwiązaniach Edenred:
www.edenred.pl



SYLWIA BILSKA
General Manager | Edenred Polska

JAK UTRZYMAĆ PŁYNNOŚĆ FINANSOWĄ W TRUDNYCH CZASACH

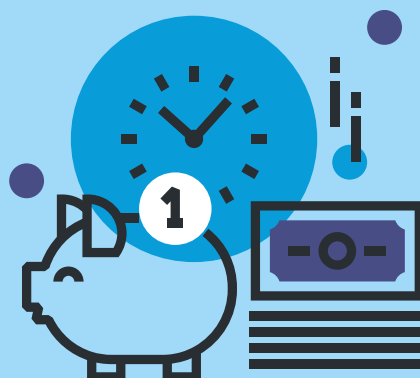
Razem z wdrożeniem różnego rodzaju obostrzeń i rekomendacji w związku z rozprzestrzenianiem się choroby COVID-19, zmienił się również sposób prowadzenia biznesu oraz priorytety. **Firmy, bez względu na ich wielkość, są zmuszone do bardzo dużej elastyczności i dostosowania się do wyzwań, jakie stawia im rynek.**

Biznes jest nauczony pracy na prognozach, statystykach, wieloletnich planach. Obecnie nie można nic zakładać czy przewidywać z całą pewnością, ponieważ nie wiadomo, jak długo bieżąca sytuacja się utrzyma.

Jak utrzymać płynność finansową (cash flow)? To teraz jedno z częściej zadawanych pytań wśród przedsiębiorców. Warto więc pochylić się nad tematem i zastanowić się, co wpływa na płynność finansową i jakie podjąć działania, aby ją zabezpieczyć.

Są oczywiście metody analiz wskaźnikowych wspomagające ocenę płynności, natomiast obecna sytuacja zmusza do trzymania ręki na pulsie tu i teraz, by szybko dostosować się do aktualnej sytuacji rynkowej. To, jakie działania podejmuje dana organizacja, zależy oczywiście od jej wielkości i struktury. W większych przedsiębiorstwach powstają grupy projektowe czy sztaby kryzysowe, a w mniejszych weryfikacją zajmuje się dyrektor finansowy czy dział finansów. Przeprowadza się audyty i analizy aktualnej sytuacji. Warto, na ile to oczywiście możliwe, zejść do poziomu szczegółu, pojedynczych umów i transakcji.

W ramach działań związanych z utrzymywaniem płynności finansowej widoczne są dwie ścieżki strategiczne – analiza i obniżenie kosztów firmy oraz zabezpieczenie jej przychodów oraz wpływów.



PŁYNNOŚĆ FINANSOWA: KOSZTY

Z całą pewnością każda z firm będzie szukać oszczędności i właśnie koszty to pierwsza grupa, w ramach której można podjąć działania wspomagające kondycję finansową organizacji.

Możliwe jest ubieganie się o wsparcie z rządowych programów. W zależności od sytuacji, firmy korzystają z dofinansowań do wynagrodzeń, zwolnień czy odroczeń danin lub pożyczek. W ramach programu Tarczy antykryzysowej złożonych zostało już przeszło 1.5 mln wniosków.

Niestety dla wielu to niewystarczająca pomoc. **Warto więc poważnie zastanowić się nad każdą inwestycją i kosztem – czy na pewno są one niezbędne do funkcjonowania firmy.** Nieoceniony może okazać się przegląd umów z dostawcami usług. Warto zrewidować, które z nich obecnie nie będą wykorzystane, a można je wypowiedzieć, czasowo zawiesić. Być może jest możliwość zmiany zakresu zamówienia/usługi, tak, aby była dostosowana do bieżących potrzeb. Decyzje należy podejmować tak, żeby były możliwie jak najbardziej efektywne, a koszty rentowne. Można podjąć próbę negocjacji celem wydłużenia terminów płatności zobowiązań. Wśród umów znajdą się też takie, w przypadku których w zamian za przedłużenie umowy można wynegocjować korzystniejsze warunki.

Firmy decydują się na wdrożenie planów oszczędnościowych. Dochodzi do ograniczenia czy wręcz wycofania budżetów, co widoczne jest już chociażby w spowolnieniu turystyki biznesowej (tu dochodzi również aspekt obostrzeń), działań reklamowych, czy wsparcia sprzedażowego. Skupienie się jedynie na cięciu kosztów może jednak doprowadzić tylko do pogorszenia sytuacji.

Analizując kryzys z 2008 roku możemy wysunąć wniosek, iż metoda cięcia kosztów i próba przeczekania nie jest najlepszym rozwiązaniem. To właśnie teraz jest moment, kiedy firmy powinny zabezpieczyć swoje przychody. Należy wziąć pod uwagę, iż konkurencja będzie agresywniejsza, a pozyskanie klienta trudniejsze. Planując oszczędności konieczne więc jest spojrzenie z perspektywy zwrotu z inwestycji i wdrożenie oszczędności jedynie w sferach, które nie wpłyną na efektywność biznesu, w szczególności w sferze pozyskania nowych klientów.

Część przedsiębiorstw decyduje się również na redukcję personelu czy zamrożenie aktualnych procesów rekrutacji. W dalszej perspektywie warto w tym kontekście pomyśleć nie tyle o cięciu kosztów, co być może o ich alokowaniu, zmianie podejścia. Rozwiązaniem może okazać się outsourcing – przesunięcie kosztów na zewnątrz firmy. Inną opcją, z której skorzystać mogą przedsiębiorstwa, mogą być pracownicy tymczasowi, sezonowi czy między-dywizyjne zespoły projektowe przejmujące część obowiązków między sobą.

PŁYNNOŚĆ FINANSOWA: PRZYCHODY ORAZ WPŁYWY

Drugim aspektem przy rozpatrywaniu płynności finansowej są oczywiście przychody i wpływy.

Wspomniany już w części kosztowej plan oszczędnościowy powinien zostać opracowany tak, by w jak najmniejszym stopniu wpłynąć na możliwość działań sprzedażowych. Teraz bardziej niż dotychczas, należy zadbać o utrzymanie sprzedaży na dotychczasowym poziomie.

Oczywiście nie będzie to łatwe jednak trzeba otworzyć się na nowe możliwości, wyjść na nowe rynki – w tym zagraniczne, nie we wszystkich krajach restrykcje są na takim samym poziomie. Można spróbować sięgnąć do innych niż dotychczas branż, spróbować innych kanałów dotarcia.

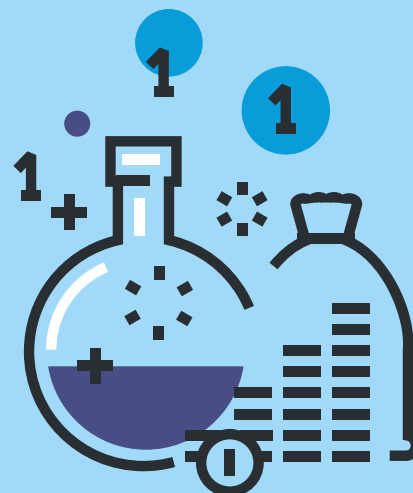
Zabezpieczając przychody konieczne jest również skuteczne zarządzanie należnościami, przygotowanie odpowiedniej strategii w tym zakresie. Jeżeli w strukturze firmy jeszcze nie funkcjonuje, należy niezwłocznie dedykować personel odpowiedzialny za działania w tym obszarze.

Rekomenduje się przeprowadzenie analizy portfela klientów opierając się na realnych danych – jak firmy realizują swoje zobowiązania, w jakiej kondycji wchodzi w kryzys, jakie są zachowania płatnicze oraz opóźnienia w płatnościach. Tego typu analizę można przygotować samodzielnie w oparciu o dotychczasową współpracę z klientem lub skorzystać z oferowanych przez rynek danych i narzędzi.

Następnym krokiem jest określenie ryzyka dla poszczególnych grup klientów i dostosowanie adekwatnych działań oraz planów awaryjnych. **Odpowiednio dostosowane procedury zabezpieczające oraz podjęte na czas decyzje czy przeprowadzone negocjacje zwiększą kontrolę nad przychodami przedsiębiorstwa.**

Firmy z wdrożonym planem oceny ryzyka potrafią znacznie wcześniej identyfikować zagrożenia, bez takiego planu niejedna firma jest w stanie z miesiąca na miesiąc utracić płynność finansową.

Po dokonaniu analizy i wdrożeniu planu oceny ryzyka kolejnym krokiem jest bieżąca aktualizacja danych i ich monitoring.



Dodatkowo można pokusić się również o rozeznanie na temat ogólnej sytuacji firmy – czy zachodzą jakieś zmiany w kierownictwie, w strukturze organizacyjnej.

Poza kontrolą zachowań płatniczych, opóźnień oraz wzrostu poziomu należności przeterminowanych należy zintensyfikować działania zespołu odpowiedzialnego za windykowanie należności i podejmowanie odpowiednich kroków jeszcze zanim płatność się przeterminuje. Niezwykle istotne będzie umiejętne egzekwowanie i windykowanie należności.

Podsumowując, celem zapewnienia odpowiedniego cash flow czy też inaczej: zabezpieczeniu dobrej kondycji naszej firmy, można postępować dwutorowo i podejmować działania w kategorii kosztów i wpływów. Jak nigdy, istotna staje się świadomość najmniejszych kosztów oraz umiejętność oszacowania realnych wpływów.

Dynamika zmian jest ogromna i trzeba elastycznie reagować na to, co dzieje się na rynku. Podejmując jednak jakiegokolwiek ruchy mające wspomóc firmę, warto pamiętać, iż druga strona najpewniej również mierzy się z wyzwaniami i problemami. Niezależnie więc, czy trzeba uciąć koszty, czy zwindykować należność, dobrze jest okazywać zrozumienie dla drugiej strony. Warto pozostawać w dobrych relacjach i wspierać się nawzajem.



RENATA SZCZELINA
Financial Controller CPL Jobs
renata.szczelina@cpl.ie

KONTAKT

Cpl Jobs Warszawa

Al. Jerozolimskie 81, 02-001 Warszawa

warsaw@cpljobs.pl

tel: +48 22 488 65 00

Cpl Jobs Kraków

ul. Cystersów 26B/4, 31-553 Kraków

krakow@cpljobs.pl

Cpl Jobs Poznań

ul. Szyperska 14, 61-754 Poznań

poznan@cpljobs.pl

tel: +48 61 626 88 00

Cpl Jobs Wrocław

ul. Św. Mikołaja 7, 50-125 Wrocław

wroclaw@cpljobs.pl

tel: +48 71 735 62 00

**RAPORT
SPECJALNY 2020**

**RYNEK PRACY
A NOWA RZECZYWISTOŚĆ**

RAPORT SPECJALNY 2020:

RYNEK PRACY A NOWA RZECZYWISTOŚĆ

WYDAWCA: CPL Jobs

2020 CPL Jobs. All rights reserved



OUR JOB IS TO FIND
THE BEST
CANDIDATES
FOR OUR CLIENTS

AND TO FIND
THE BEST
JOBS FOR OUR
CANDIDATES

CPL Jobs Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie 02-001, Al. Jerozolimskie 81, jest wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem 0000364333 oraz do Rejestru Agencji Zatrudnienia pod numerem KRAZ10504. Akta rejestrowe Spółki prowadzi Sąd Rejonowy dla M.St. Warszawy, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego. Spółka posiada kapitał zakładowy w wysokości 3,000,000 złotych oraz NIP7010256845



www.cpljobs.pl

