

# Wynagrodzenia oferowane inżynierom i logistykom

„Raport płacowy Antal 2014” wskazuje, że aby pozyskać najlepszych specjalistów i menedżerów, w 2013 r. pracodawcy oferowali im średnio 10 tys. zł. brutto miesięcznie. Coraz wyższe stawki były proponowane logistykom i inżynierom.

„Raport płacowy Antal” prezentuje wynagrodzenia oferowane pożądanym przez pracodawców specjalistom i menedżerom w Polsce w roku 2013. Mowa tu o pracownikach, którzy w roku 2013 podjęli pracę w renomowanych firmach, mają minimum dwuletnie doświadczenie zawodowe, mogą pochwalić się wieloma sukcesami zawodowymi i świetną znajomością rynku, na którym działają. Średnie wynagrodzenie proponowane im w roku 2014 wyniosło 10 021 zł brutto miesięcznie. Dla porównania dane GUS jako przeciętne wynagrodzenie w obszarze działalności profesjonalnej i naukowej w sektorze przedsiębiorstw wskazują wartość 5 721 zł.

„Już od kilku lat mówimy w Polsce o narastającym problemie niedoboru talentów. Niemal dwukrotna różnica między średnią przedstawioną przez Antal a danymi GUS jasno pokazuje, że kompetencji kluczowych dla biznesu na rynku brakuje. Jeśli ktoś się nimi wykaze, pracodawcy są gotowi odpowiednio za to zapłacić” – komentuje Artur Skiba, prezes Antal International i wiceprezes Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia.

Porównując obszary zawodowe, najwyższe oferty otrzymywała kadra zarządzająca (15 885 zł), prawnicy (10 492 zł) oraz specjaliści i menedżerowie sprzedaży (10 156 zł). Najniższe średnie zostały odnotowane w sektorze SSC/BPO (5 200 zł) i administracji (6 196 zł).

## WYNAGRODZENIA LOGISTYKÓW I INŻYNIERÓW

Stanowiska związane z szeroko pojętą inżynierią i zarządzaniem operacyjnym w produkcji to obszar, w którym szczególnie profilu stanowiska mocno ważą przy wycenie stanowisk. Stanowisko inżyniera projektu w jednej firmie może znacząco odbiegać od zakresu obowiązków i wymagań dotyczących doświadczenia, które ma inny pracodawca. Przedział płacowy, w którym poruszamy się przy wielu stanowiskach, nie będzie więc zależał jedynie od znajomości języków i liczby przepracowanych lat, ale będą na niego wpływały takie czynniki jak doświadczenie w pracy z określoną technologią, doświadczenie hybrydowe (obejmujące np. technologie, zakupy oraz wiedzę z zakresu finansów).

„Profile kandydatów poszukiwanych przez pracodawców są coraz bardziej wymagające, stąd apel do tych, którzy planują swoją karierę, aby nie czekali jedynie na okazję do awansu na wyższe stanowisko, lecz pomyśleli o przesunięciach w bok schematu organizacyjnego. Moim zdaniem tego rodzaju „multiinstrumentalność” mają na rynku zagwarantowaną przyszłość. To są właśnie ludzie, którzy w przyszłości pokierują fabrykami, bowiem będą przewyższali innych kandydatów swoim doświadczeniem i skalą pojmowania mechanizmów zachodzących w organizacji” – komentuje Artur Migoń, dyrektor Antal Engineering & Operations.

Jeszcze inne kryteria będą decydowały o wynagrodzeniach w branży TSL.

„W spedycji i dystrybucji praca na zbliżonym stanowisku operacyjnym jest bardzo ważna. Pracodawca, który do swojego magazynu o powierzchni 12 tys. m<sup>2</sup> poszukuje kierownika, zatrudni osobę mającą doświadczenie w zarządzaniu zbliżonym wielkością obiektem. Kompetencje osoby, która zarządzała magazynem do 5 tys. m<sup>2</sup> mogą się okazać niewystarczające do poprowadzenia znacznie większego zespołu i organizacji pracy” – mówi Fabian Pietras, lider zespołu Antal Engineering & Operations. ■

### Artur Skiba

prezes Antal International, ekspert Business Centre Club i wiceprezes Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia

### Place a gospodarka – opinia Antal i Business Centre Club

Temat wynagrodzeń jest jednym z najistotniejszych dla polskiej gospodarki. Stoimy na rozstaju dróg. Z jednej strony próbujemy przyciągać zagraniczne inwestycje, jako nasz atut wskazując niskie koszty pracy. W przemyśle koszt godziny pracy w Polsce wynosi 7,5 euro – to niedużo w porównaniu z krajami zachodnimi (przykładowo w Niemczech ten wskaźnik wynosi 36,4 euro). Jednak równolegle widzimy ceny nieproporcjonalnie wysokie w stosunku do wynagrodzeń. To wywołuje duże rozgoryczenie społeczne. W połączeniu z poczuciem zaniżania wartości kompetencji niesie ono zagrożenie odpływu kadr do krajów zachodnich. Problem jest jeszcze poważniejszy ze względu na niedobór talentów wynikający z niedostosowania edukacji do potrzeb biznesu.

Według mnie budowanie niskokosztowej przewagi konkurencyjnej będzie skutkowało głębokimi stratami gospodarczymi. Konieczne jest dążenie do pełnego wykorzystania potencjału ludzkiego. W tym celu niezbędne jest inwestowanie w kompetencje obecnych specjalistów i menedżerów – zadbanie o to, żeby obecni 30-latkowie cały czas dysponowali aktualnie potrzebną wiedzą i kompetencjami. Niezbędne są nakłady inwestycyjne na szkolenie kadr, i to nie tylko przedstawicieli zawodów technicznych, lecz także – w znacznie bardziej intensywny sposób niż do tej pory – humanistów czy ekonomistów w aspekcie wiedzy biznesowej, potrzebnej przedsiębiorcom. Działania takie powinny być podejmowane zarówno przez wielkie, międzynarodowe organizacje, jak i przede wszystkim, na miarę możliwości, przez średnie firmy wypracowujące największą część PKB. Dopiero to zaowocuje znacznym wzrostem efektywności. Obecnie jej współczynnik, choć rośnie najszybciej w Europie, jest wciąż zdecydowanie za niski (10,4 euro). Podniesienie go umożliwi nam konkurowanie na światowych rynkach zarówno jakością produktów oraz usług, jak i kadr. Dzięki temu odnotujemy napływ do Polski zagranicznych inwestorów.

Idący za tym wzrost wynagrodzeń pozwoli nam na stopniowe kreowanie społeczeństwa dobrobytu, w którym będą mogły się odnaleźć nie tylko jednostki wybitne, należące do najbardziej samostereowanych i przedsiębiorczych na rynku. Wysokość średniego wynagrodzenia oferowanego specjalistom i menedżerom wciąż wynosi mniej więcej 10 tys. zł brutto („Raport płacowy Antal”) i stanowi zaskoczenie dla większości Polaków. Rząd i przedsiębiorcy powinni dążyć do tego, żeby takie dane stały się oczywistością, i kierować się dalszą perspektywą, a nie krótkotrwałym interesem.

### Przykładowe stawki na wybranych stanowiskach (brutto, miesięcznie): logistycy

	Wynagrodzenie całkowite miesięczne brutto / Total monthly salary	Standardowe benefity / Standard in-work benefit
agent celny / customs agent	3 500 - 5 000 PLN	telefon, dofinansowanie do karty fitness, prywatna opieka medyczna / cell phone, partial fitness card reimbursement, private healthcare
spedytor drogowy / land forwarding agent	4 200 - 5 000 PLN	
spedytor morski, lotniczy / sea and air forwarding agent	4 500 - 5 500 PLN	
koordynator spedycji / forwarding coordinator	6 000 - 8 000 PLN	telefon, dofinansowanie do karty fitness, prywatna opieka medyczna, czasem samochód / cell phone, partial fitness card reimbursement, private healthcare, in some instances a company car
kierownik spedycji / forwarding manager	8 000 - 11 000 PLN	
kierownik spedycji / forwarding manager	8 000 - 11 000 PLN	telefon, dofinansowanie do karty fitness, prywatna opieka medyczna, często samochód / cell phone, partial fitness card reimbursement, private healthcare, in most instances a company car
product manager	10 000 - 15 000 PLN	
dyrektor spedycji / forwarding director	12 000 - 18 000 PLN	

### Wyższa kadra zarządzająca / Senior Management

15885

### Prawo / Law

10492

### Sprzedaż i marketing / Sales & Marketing

10156

### Logistyka / Logistics

9907

### IT

9419

### Finanse i Księgowość / Finance & Accountancy

8690

### Inżynieria / Engineering

8101

### HR

7076

### Administracja / Administration

6196

### SSC/BPO

5200

### Przykładowe stawki na wybranych stanowiskach (brutto, miesięcznie): inżynierowie

	Wynagrodzenie całkowite miesięczne brutto / Total monthly salary	Standardowe benefity / Standard in-work benefit
designer	5 000 - 8 000 PLN	premia, prywatna opieka medyczna / bonus, private healthcare
mes engineer	5 000 - 8 000 PLN	
quality engineer	6 000 - 8 000 PLN	
inżynier procesu	6 000 - 9 000 PLN	
npi engineer	7 000 - 9 000 PLN	
sqa	7 000 - 9 000 PLN	samochód, premia, prywatna opieka medyczna / company car, bonus, private healthcare
inżynier projektu	7 000 - 10 000 PLN	
industrial engineer	7 000 - 10 000 PLN	
project manager	10 000 - 15 000 PLN	premia, prywatna opieka medyczna / bonus, private healthcare
purchasing manager	12 000 - 16 000 PLN	
lean manager	12 000 - 16 000 PLN	