

GOLDMAN RECRUITMENT SALARY SURVEY 2015

FINANSE I KSIĘGOWOŚĆ
BANKOWOŚĆ I UBEZPIECZENIA
USŁUGI DORADCZE I AUDYT
CENTRA USŁUG WSPÓLNYCH / BPO

FINANCE & ACCOUNTING
BANKING & INSURANCE
ADVISORY & AUDIT
SHARED SERVICE CENTERS / BPO

GOLDMAN
RECRUITMENT

Kraków

ul. Kraszewskiego 10

30-110 Kraków

T: +48 12 429 94 00

F: +48 12 429 94 01

krakow@goldmanrecruitment.pl

Warszawa

ul. Wiejska 17

00-480 Warszawa

T: +48 22 856 21 90

F: +48 22 856 21 91

warszawa@goldmanrecruitment.pl

Opracowanie graficzne:

zaiste
www.studiozaiste.pl

Spis Treści

- 5 Słowem wstępu
- 6 Metodologia badania
- 6 Partnerzy badania
- 7 O Goldman Recruitment
- 9 Executive summary

14 FINANSE KORPORACYJNE

- 15 Dyrektor finansowy
- 16 Kontroler finansowy
- 17 Specjalista ds. kontrolingu
- 18 Główny księgowy
- 19 Samodzielny księgowy
- 20 Księgowy

22 SHARED SERVICE CENTERS / BPO

- 23 Head of Shared Service Center
- 24 Process Manager
- 25 Team Leader
- 26 Accountant
- 28 Tax Manager
- 29 Tax Analyst
- 30 Process Improvement Specialist

31 ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

- 32 Dyrektor personalny
- 33 HR Business Partner
- 34 Specjalista ds. rekrutacji

35 ZARZĄDZANIE PROJEKTAMI

- 36 Head of PMO
- 37 Project Manager

38 AUDYT WEWNĘTRZNY

- 39 Menedżer ds. audytu wewnętrznego
- 40 Audytor wewnętrzny
- 41 Audytor IT

42 AUDYT ZEWNĘTRZNY I KONSULTING

- 43 Menedżer w dziale audytu
- 44 Starszy konsultant w dziale audytu
- 45 Konsultant w dziale audytu

- 46 Menedżer w dziale doradztwa podatkowego
- 47 Starszy konsultant w dziale doradztwa podatkowego
- 48 Konsultant w dziale doradztwa podatkowego
- 49 Menedżer w dziale doradztwa biznesowego
- 50 Starszy konsultant w dziale doradztwa biznesowego
- 51 Konsultant w dziale doradztwa biznesowego

52 BANKOWOŚĆ

- 53 Dyrektor sprzedaży
- 54 Regionalny dyrektor sprzedaży
- 55 Dyrektor oddziału
- 56 Doradca klienta / Relationship Manager
- 57 Dyrektor ds. ryzyka
- 58 Dyrektor ds. ryzyka kredytowego
- 59 Analityk kredytowy
- 60 Product Manager

61 UBEZPIECZENIA

- 62 Dyrektor sprzedaży
- 63 Regionalny dyrektor sprzedaży
- 64 Dyrektor oddziału
- 65 Kierownik zespołu agentów
- 66 Agent ubezpieczeniowy
- 67 Aktuariusz
- 68 Underwriter
- 69 Product Manager
- 70 Likwidator szkód

- 71 Salary Table 1
- 72 Salary Table 2
- 73 Salary Table 3
- 74 Salary Table 4

PERFOR- MANCE

It's what CGMA stands for.

Officially, it's Chartered Global Management Accountant. Established by AICPA and CIMA, two of the world's most prestigious accounting bodies, CGMA is a new designation representing accomplished professionals that drive and deliver business success, worldwide.

Find out more at www.cimaglobal.com/poland or poland@cimaglobal.com org



Słowem wstępu

Introduction

Szanowni Państwo,

Mam przyjemność przedstawić Państwu drugie wydanie raportu wynagrodzeń, który został przygotowany przez zespół Goldman Recruitment na podstawie odpowiedzi udzielonych przez 10 849 respondentów.

W raporcie znajdują się dane dotyczące wynagrodzeń 47 wybranych stanowisk oraz ich szczegółowe opisy. W raporcie dzielimy się również spostrzeżeniami dotyczącymi aktualnej sytuacji w branżach oraz naszymi oczekiwaniami dotyczącymi przyszłych trendów.

W trakcie badania zapytaliśmy respondentów nie tylko o poziom wynagrodzeń, ale również o posiadane i planowane kwalifikacje zawodowe, preferowane kanały komunikacji z pracodawcą czy dodatkowe benefity oferowane przez firmy. Informacje na ten temat również znajdują Państwo w opracowaniu.

Chciałbym w tym miejscu serdecznie podziękować wszystkim uczestnikom badania. Dzięki Państwu udało się stworzyć wiarygodne opracowanie na temat wynagrodzeń w branży finansowej. Mam nadzieję, że informacje w nim zawarte pomogą pracodawcom przy podejmowaniu decyzji dotyczących ustalania budżetów na konkretne stanowiska, a profesjonalistom i absolwentom pozwolą lepiej zaplanować ścieżkę kariery i przygotować się do rozmów z pracodawcą.

Zapraszam do lektury raportu,
Grzegorz Koterwa, CEO

Dear Reader,

I am delighted to present you the second edition of the salary report, which was prepared by the Goldman Recruitment team based on the replies of 10,849 respondents.

The report includes data concerning salaries on the 47 selected positions, together with their detailed descriptions. In the report, we also share our observations concerning the present situation in industries and our expectations about future trends.

During the survey, we asked the respondents not only about their salary level, but also about the professional qualifications they possess and they plan to gain, their preferred channels of communication with the employer, and fringe benefits offered by their companies. You can also find this information in the report.

I would like to thank all the survey participants. It is thanks to you that we managed to complete a trustworthy study on the salaries in the financial industry. I hope that the information included in the report will help employers to make decisions on budgeting for particular positions, and specialists and graduates to better plan their career paths and prepare for interviews with their employers.

Enjoy your reading!
Grzegorz Koterwa, CEO

Metodologia badania

Research methodology

Badanie wynagrodzeń zostało przeprowadzone metodą CAWI w dniach od 1 sierpnia 2014 roku do 30 listopada 2014 roku na próbie 10 849 respondentów. W opracowaniu zostały wykorzystane również dane z ponad 3 000 rozmów telefonicznych i spotkań przeprowadzonych z kandydatami przez konsultantów Goldman Recruitment w 2014 roku w ramach prowadzonych projektów rekrutacyjnych zleconych nam przez klientów.

Wynagrodzenia zaprezentowane w raporcie są wynagrodzeniami całkowitymi brutto miesięcznie z uwzględnieniem premii. Średnie zostały zaprezentowane jako mediana, co oznacza, że połowa obserwacji znajduje się powyżej i poniżej jej wartości. Dodatkowo wynagrodzenia zostały zaprezentowane jako pierwszy i trzeci kwartyl. Wartości dla poszczególnych stanowisk obejmują dane od 25 do 300 respondentów. Dane w raporcie dotyczą całej Polski, a najliczniejszy w nim udział mieli mieszkańcy województwa mazowieckiego – 29% ogółu badanych.

Analizując wynagrodzenia należy wziąć pod uwagę fakt, że są to dane uśrednione. W rzeczywistości poziom wynagrodzenia zależy od szeregu czynników, głównie takich jak: wielkość firmy, branża, lokalizacja, czy lata doświadczenia.

The salary survey was carried out by means of CAWI between 1st August 2014 and 30th November 2014. The sample consisted of 10,849 respondents. The study also covers data from over 3,000 phone calls and meetings with candidates conducted by the Goldman Recruitment consultants in 2014. They were part of the recruitment projects completed by us on our clients' requests.

The salaries presented in the report are the total gross monthly salaries and they include bonuses. The averages were presented as a median, which means that a half of observations are above this value and the other half of them are below this value. Additionally, the salaries were presented as the first and the third quartile. The values for particular positions cover the data from 25 to 300 respondents.

The data in the report concern the whole Poland, and the share of the Mazowieckie Voivodeship, the citizens of which accounted for 29% of all the respondents, was the greatest. While analysing the salaries, it should be borne in mind that they are average data. Real salaries depend on a series of determinants, mainly such as: company size, industry, location, or the number of years of experience.

Partnerzy badania

Partners



KARIERA w FINANSACH



podatki.biz



O Goldman Recruitment

About Goldman Recruitment

Goldman Recruitment jest firmą doradztwa personalnego wyspecjalizowaną w wyszukiwaniu i selekcji kandydatów na specjalistyczne, menedżerskie i dyrektorskie stanowiska w obszarze finansów, konsultingu i bankowości. Wąski profil działalności przekłada się na profesjonalne podejście do realizacji powierzonych nam projektów oraz na szybkość i skuteczność w działaniu.

Nasi konsultanci to osoby, które posiadają zarówno wiedzę z zakresu finansów, jak i są ekspertami w prowadzeniu projektów rekrutacyjnych typu search & selection lub executive search. Dzięki połączeniu tych dwóch kompetencji klienci Goldman Recruitment mają pewność najwyższego standardu obsługi. Posługujemy się unikalną metodologią gwarantującą z jednej strony odpowiedni poziom wiedzy merytorycznej, a jednocześnie dopasowanie pod kątem osobowościowym rekomendowanych kandydatów do organizacji.

Dobrze znamy rynek zarówno od strony potrzeb i wymagań pracodawców, jak i oczekiwań pracowników. Dużo uwagi poświęcamy na budowanie trwałych i opartych na wzajemnym zaufaniu relacji. Najważniejsze są dla nas: wysoka jakość świadczonych usług oraz zadowolenie partnerów.

Specjalizujemy się w rekrutacji w następujących branżach niezależnie od poziomu stanowiska:

- Księgowość
- Kontroling
- Podatki
- Audyt
- Centra usług wspólnych
- Bankowość
- Ubezpieczenia
- IT w finansach
- Doradztwo Biznesowe

Goldman Recruitment is a human resources consulting company which specializes in searching for and selecting candidates for specialist, manager and executive positions in the field of finance, consulting and banking. Thanks to the narrow business profile, we are more professional in our approach to accomplishing projects, as well as quicker and more effective to act.

Our consultants possess both the extensive knowledge of finance and the expertise in conducting search & selection or executive search recruitment projects. Thanks to the combination of those two competences of ours, Goldman Recruitment's clients are certain to obtain services of the highest standard. We apply a unique methodology which guarantees an appropriate level of factual knowledge and personality matching of the candidates recommended for an organization.

We know the market well as regards both employers' needs and requirements, as well as employees' expectations. We put a lot of effort into building long-lasting relations based on mutual trust. The high quality of our services and the satisfaction of our partners are of the greatest importance to us.

We specialize in recruitment in following sectors, across all functions and levels:

- Accounting
- Controlling
- Taxes
- Audit
- Shared Service Centers / BPO
- Banking
- Insurance
- IT in Finance
- Business Advisory



GOLDMAN
RECRUITMENT

Finance Professionals
Search & Selection

Mobilizujemy
do wędrówki
na szczyt

www.goldmanrecruitment.pl

EXECUTIVE SUMMARY

Kwalifikacje zawodowe

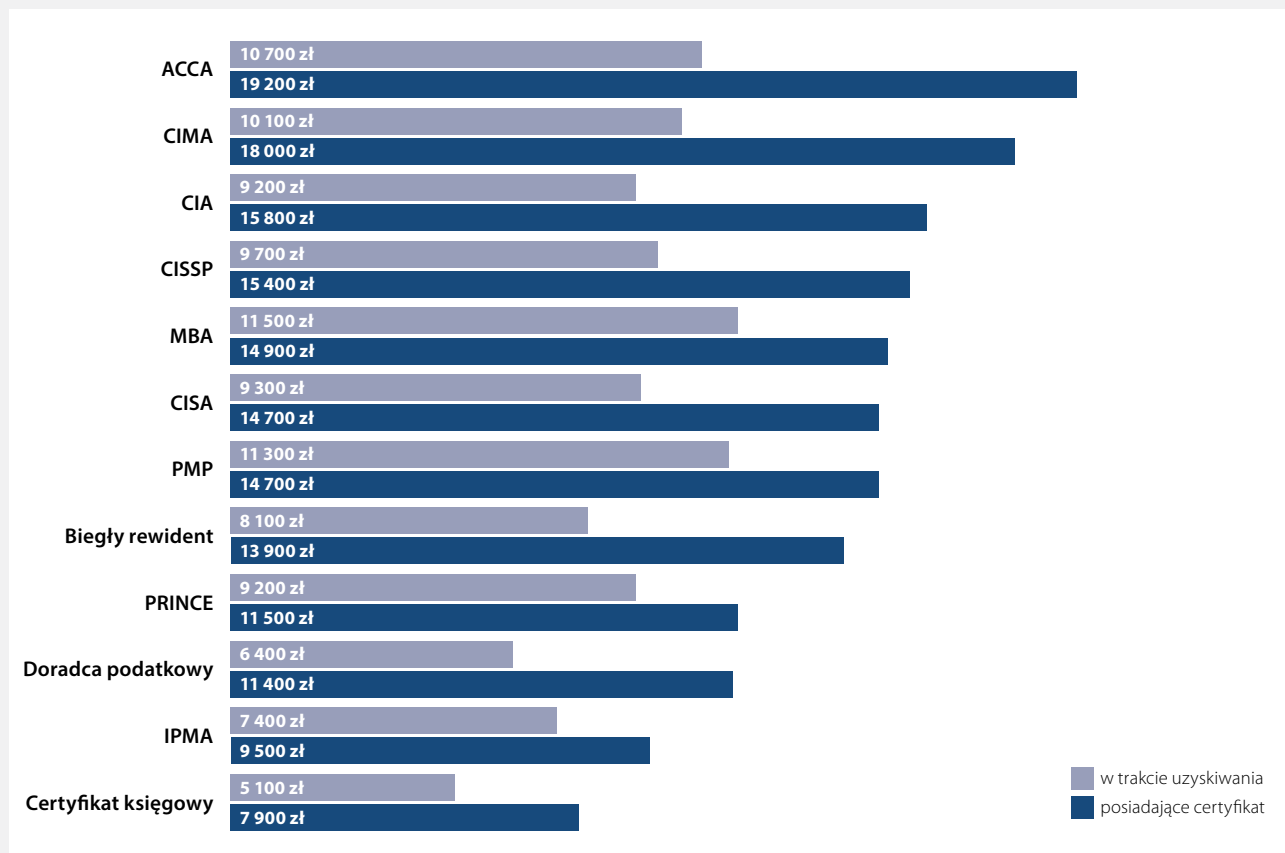
Wyniki badania Goldman Recruitment Salary Survey potwierdzają, że warto inwestować w kwalifikacje zawodowe. Zapytaliśmy uczestników badania czy posiadają dodatkowe certyfikaty z takich dziedzin jak rachunkowość, zarządzanie projektami czy audyt wewnętrzny. Kwalifikacje zawodowe są dla osób je posiadających potwierdzeniem fachowej wiedzy popartej praktyką, dla pracodawców – uwiarygodnieniem kandydata, a dla klienta – gwarancją jakości świadczonych usług. Dla dyrektora finansowego, audytora wewnętrznego lub Project Managera posiadanie certyfikatu stało się niemalże koniecznością.

Z badania wynika, że wynagrodzenia profesjonalistów posiadających określone kwalifikacje zawodowe są od 30% do 80% wyższe od osób, które są w trakcie uzyskiwania tych certyfikatów. Na największy, bo blisko 80% wzrost wynagrodzenia mogą liczyć profesjonalści, którzy uzyskali certyfikat ACCA lub CIMA. Przykładowo średnie miesięczne wynagrodzenie brutto dyrektora finansowego posiadającego ACCA lub CIMA wynosi 27 000 zł

PMP, PRINCE oraz IPMA to najpopularniejsze kwalifikacje z dynamicznie rozwijającej się dziedziny jakim jest zarządzanie projektami. Średnie miesięczne wynagrodzenie profesjonalistów, którzy uzyskali którykolwiek z tych certyfikatów jest wyższe o około 30% od osób, które są w trakcie ich uzyskiwania. Dyrektor biura zarządzania projektami, posiadający certyfikat z tego obszaru może liczyć na miesięczne wynagrodzenie brutto w wysokości 25 000 zł, a Project Manager na 14 000 zł

Z badania Goldman Recruitment Salary Survey wynika, że blisko 60% osób zatrudnionych w obszarze audytu IT lub zarządzania bezpieczeństwem IT posiada przynajmniej jeden z kilku dostępnych certyfikatów. Przykładowo średnie miesięczne wynagrodzenie brutto profesjonalisty posiadającego certyfikat CISA lub CISSP wyniosło na stanowisku IT Security Manager i IT Security Expert odpowiednio 18 500 zł oraz 13 000 zł.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto osób posiadających / będących w trakcie uzyskiwania certyfikatu



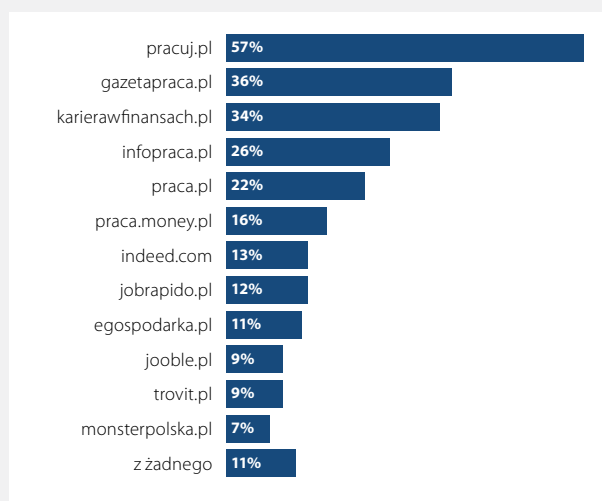
EXECUTIVE SUMMARY

Komunikacja

Z jakich źródeł informacji korzystasz poszukując informacji o pracodawcach?

Portale/ serwisy pracy	68%
Strony internetowe konkretnych pracodawców	44%
Kontakty ze znajomymi ze środowiska biznesowego	38%
Firmy rekrutacyjne	34%
Rodzina, przyjaciele	33%
Prasa	33%
Anonimowe fora internetowe	21%
Nie poszukuję informacji	10%
Internetowe targi pracy	8%

Z jakich portali pracy korzystałeś/aś w okresie ostatnich 6 miesięcy?



Na jakich portalach społecznościowych posiadasz konto?

facebook	56%
linkedin	41%
goldenline	36%
twitter	6%
nie posiadam konta na żadnym	28%

W ciągu ostatnich kilku lat internet zdominował komunikację pomiędzy pracodawcą a kandydatem. Jesteśmy świadkami dynamicznego rozwoju przestrzeni Social Media, co z punktu widzenia absolwentów, profesjonalistów i pracodawców przekłada się na większy udział w takich portalach społecznościowych, jak polski Goldenline czy amerykański LinkedIn.

Wyniki badania pokazują coraz mocniejszą pozycję portalu LinkedIn, który wśród grupy respondentów naszego badania zyskał wyższą przychylność niż rodzimy portal dla profesjonalistów: Goldenline. Liderem wśród portali społecznościowych jest Facebook, na którym posiadanie konta zadeklarowało 56% uczestników badania. Portale społecznościowe dla profesjonalistów to dobry sposób budowania wizerunku kandydata w sieci, a dla firm rekrutacyjnych i pracodawców – znakomita baza danych i źródło informacji o potencjalnych pracownikach.

Portale pracy oraz strony konkretnych pracodawców stały się miejscami na wirtualnej mapie, gdzie profesjonalści i absolwenci poszukują najczęściej informacji o pracodawcach – ponad 80% badanych deklaruje poszukiwanie tego typu informacji w internecie. Z drugiej strony wciąż znaczącym źródłem pozyskiwania informacji są tradycyjne metody, takie jak prasa (33%), rodzina (33%) czy znajomi (38%). Z badania wynika, że spory odsetek kandydatów, bo aż 34%, kształtuje swoją opinię o pracodawcach na podstawie informacji otrzymywanych od konsultantów z agencji rekrutacyjnych.

Wśród portali pracy, na których kandydaci szukają ofert pracy i informacji o pracodawcach, można wyróżnić trzy kategorie: tzw. job boardy ogólne (np. pracuj.pl, gazetapraca.pl), job boardy specjalistyczne (np. karierawfinansach.pl) i agregatory ogłoszeń (np. jobrapido.pl, indeed.com). Liderem na polskim rynku job boardów od wielu lat pozostaje pracuj.pl, chociaż z roku na rok coraz mocniejszą pozycję zajmują agregatory ogłoszeń oraz job boardy specjalistyczne.

EXECUTIVE SUMMARY

Wynagrodzenie i dodatkowe świadczenia

Poziom wynagrodzenia, nawet w przypadku stanowisk o podobnym zakresie obowiązków, może się zdecydowanie różnić, czego przyczyną są takie czynniki jak lokalizacja, wielkość firmy, doświadczenie zawodowe w latach czy posiadane kwalifikacje zawodowe. Przykładowo średnie miesięczne wynagrodzenie dyrektora finansowego w Warszawie w firmie o rocznych przychodach ponad 500 mln zł to 34 000 zł, podczas gdy na tym samym stanowisku w firmie o przychodach do 50 mln zł i poza Warszawą można liczyć średnio na niecałe 14 000 zł.

Najwyższe średnie wynagrodzenie występuje w doradztwie biznesowym lub audycie wewnętrznym. Są to obszary, w których cenieni są wysoko wykwalifikowani specjaliści, zespoły są niewielkie, a pracodawca oczekuje od nich gotowości do pracy projektowej i częstych podróży służbowych. Na drugim biegunie, jeżeli chodzi o poziom wynagrodzenia, znajduje się np. księgowość czy bankowość detaliczna, gdzie liczba pracowników na poziomie specjalisty jest większa w stosunku do stanowisk kierowniczych, a praca w tych branżach daje większy komfort pod kątem godzenia życia zawodowego z osobistym. Udziału premii w stosunku do wynagrodzenia podstawowego uzależniony jest od poziomu stanowiska i wpływu na zysk firmy: od ok. 3% w przypadku księgowego, poprzez 10% w przypadku kontrolera czy dyrektora finansowego, aż do ponad 20% w przypadku stanowisk związanych ze sprzedażą w bankowości lub ubezpieczeniach.

Wyniki badań Goldman Recruitment Salary Survey pokazują, że maleje rozpiętość wynagrodzeń w Polsce pomiędzy specjalistami a menedżerami. Tendencja ta będzie się utrzymywać w następnych latach - różnice w wynagrodzeniach pomiędzy specjalistami a kadrą kierowniczą są wciąż większe w Polsce niż w innych krajach Unii Europejskiej.

Rośnie znaczenie dodatkowych benefitów oferowanych przez pracodawcę. W wielu firmach, standardem stała się opieka medyczna (43% respondentów) oraz dopłaty do zajęć sportowo-rekreacyjnych (31%). Ze względu na specyfikę branży finansowej, w której na większości stanowisk wymagana jest znajomość aktualnych przepisów i prawa, najczęściej oferowanym benefitem jest pokrycie kosztów udziału w kursach i szkoleniach, a czasami również dofinansowanie do kwalifikacji zawodowych.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto w branżach

Doradztwo biznesowe	10 600 zł
Audyt wewnętrzny	9 300 zł
Zarządzanie ryzykiem	9 200 zł
Zarządzanie projektami / PMO	9 100 zł
Kontroling	8 900 zł
Doradztwo podatkowe	8 500 zł
Bankowość korporacyjna	7 900 zł
Audyt zewnętrzny	7 700 zł
Ubezpieczenia	7 300 zł
BPO/SSC	6 300 zł
Bankowość detaliczna	5 400 zł
Księgowość	4 900 zł

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto w województwach

Mazowieckie - Warszawa	10 300 zł
Małopolskie	7 100 zł
Pomorskie	6 900 zł
Wielkopolskie	6 900 zł
Dolnośląskie	6 700 zł
Śląskie	6 700 zł
Mazowieckie bez Warszawy	6 600 zł
Warmińsko - mazurskie	6 500 zł
Opolskie	6 300 zł
Świętokrzyskie	6 300 zł
Zachodniopomorskie	6 200 zł
Podlaskie	6 100 zł
Podkarpackie	6 100 zł
Łódzkie	6 100 zł
Lubelskie	5 600 zł
Kujawsko - pomorskie	5 500 zł
Lubuskie	5 400 zł

Jakie dodatkowe korzyści / benefity oferuje twój pracodawca?

Szkolenia	53%
Służbowy telefon / laptop	46%
Prywatna opieka zdrowotna	43%
Zajęcia sportowo - rekreacyjne	31%
Dopłaty do wakacji	18%
Karty rabatowe	14%
Żadnych	14%
Służbowy samochód	13%

Wyróżnij się w świecie finansów!

Jest wiele dróg do osiągnięcia zawodowego sukcesu w świecie finansów, ale tylko jedna umożliwi zdobycie wyróżniającej na rynku pracy, kompleksowej i praktycznej wiedzy oraz najwyższego wynagrodzenia* spośród wszystkich kwalifikacji – to kwalifikacja ACCA.

Wybierz wiodącą kwalifikację dla finansistów

ACCA (the Association of Chartered Certified Accountants) jest największą i najszybciej rozwijającą się organizacją zrzeszającą specjalistów z zakresu finansów, rachunkowości i zarządzania na świecie, oferującą jedną z najbardziej prestiżowych biznesowych kwalifikacji zawodowych, docenianą przez pracodawców na całym świecie.

Wyróżnij się na rynku pracy

Kwalifikacja ACCA daje kompleksową i praktyczną wiedzę z zakresu nowoczesnego zarządzania przedsiębiorstwem, rachunkowości zarządczej i finansowej, zarządzania ryzykiem, planowania strategicznego, prawa, audytu i podatków. Krótko mówiąc - to najlepszy wybór dla tych, którzy chcą zarządzać finansami firm.

Dzięki ACCA zwiększasz swoje szanse na szybszy awans na kierownicze stanowiska i sukces zawodowy oraz możesz łatwo znaleźć pracę w kraju i zagranicą.

ACCA na świecie:

- 170 000 członków
- 436 000 studentów
- 8 500 akredytowanych pracodawców

ACCA w Polsce:

- 1 400 członków
- 3 500 studentów
- 47 akredytowanych pracodawców

ACCA współpracuje z pracodawcami, aby wspierać osoby aktywne zawodowo w rozwoju kompetencji na każdym etapie kwalifikacji - zarówno osoby będące na drodze do jej uzyskania, jak i członków ACCA.

Co więcej, to kwalifikacja ACCA pozwala uzyskać najwyższe zarobki w porównaniu do innych biznesowych kwalifikacji zawodowych.*



Zainwestuj w rozwój swoich finansistów

Program kwalifikacji bazuje na aktualnych i stale weryfikowanych potrzebach pracodawców - egzaminy oparte są na studiach przypadków, które mają praktyczne odzwierciedlenie w przyszłej pracy zawodowej. Dzięki temu studenci ACCA zdobywają nie tylko praktyczną, „twardą” wiedzę, ale także umiejętności, które wspierają ich karierę i rozwój.

8500 pracodawców na całym świecie i 47 pracodawców w Polsce tworzy sieć akredytowanych firm, które chętnie zatrudniają i wspierają rozwój członków i studentów ACCA. Są wśród nich m.in. Agora, BP, Capgemini, Citi Handlowy, Coca Cola, Deloitte, EY, HP, IBM, Infosys, KPMG, Link 4, Motorola, P&G, PwC, PZU, Siemens, Shell czy Unilever.

Poszerz horyzonty swojej kariery i wyróżnij się

Kwalifikacja daje szeroką wiedzę pozwalającą na pewne i odpowiedzialne podejmowanie decyzji biznesowych, jednocześnie umożliwiając specjalizację w wybranej dziedzinie finansów. Sam decydujesz, w jakim tempie będziesz przechodził przez poszczególne etapy kwalifikacji. Do Ciebie należy również decyzja, jak będziesz się do nich przygotowywał.

Jako członek ACCA będziesz mieć otwartą drogę do kariery wszędzie tam, gdzie poszukiwani są najlepsi specjaliści z zakresu rachunkowości, finansów i zarządzania. Wielu członków ACCA pełni bardzo wysokie funkcje Dyrektorów Finansowych, CFO, Partnerów spółek, Dyrektorów Regionalnych, członków Zarządów i Rad Nadzorczych.

Chcesz się dowiedzieć, jak ACCA może pomóc Ci wyróżnić się na rynku pracy?

Zainteresowała Cię kwalifikacja ACCA?

Masz dodatkowe pytania?

Wejdź na kontakt.accapolska.pl!

Think Ahead

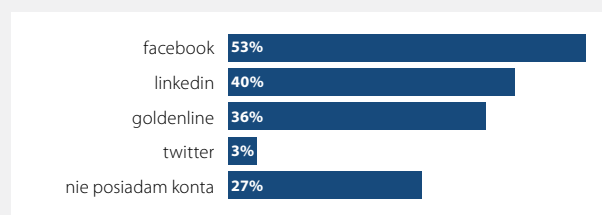
ACCA

FINANSE KORPORACYJNE

Z jakich portali pracy korzystałeś/aś w okresie ostatnich 6 miesięcy?

pracuj.pl	63%
karierawfinansach.pl	37%
gazetapraca.pl	36%
infopraca.pl	26%
praca.pl	21%
indeed.com	17%
praca.money.pl	17%
z żadnego	12%

Na jakich portalach społecznościowych posiadasz konto?



Z jakich źródeł informacji korzystasz poszukując informacji o pracodawcach?

Portale / serwisy pracy	72%
Kontakty ze znajomymi ze środowiska biznesowego	52%
Prasa	49%
Strony internetowe konkretnych pracodawców	48%
Firmy rekrutacyjne	36%
Rodzina, przyjaciele	32%
Anonimowe fora internetowe	21%
Nie poszukuję informacji	7%
Internetowe targi pracy	6%

W ramach finansów korporacyjnych możemy wyróżnić dwa główne obszary: księgowość oraz kontroling. Zasadniczą funkcją działu kontrolingu jest analiza oraz dostarczanie kierownictwu firmy wiarygodnych informacji pomagających w podejmowaniu strategicznych i taktycznych decyzji. Najważniejszym zadaniem tego działu jest przygotowanie budżetów i wieloletnich planów finansowych oraz analiza ich wykonania i odchyłań. Głównym zadaniem działu księgowości jest ewidencja zdarzeń gospodarczych w księgach, sprawozdawczość i raportowanie.

W 2014 roku odnotowaliśmy wzrost liczby ofert pracy dla księgowych i analityków finansowych w firmach typu Shared Service Centers / BPO, ale również w tradycyjnym biznesie. Powodów do zadowolenia nie mieli dyrektorzy finansowi, dla których pojawiło się mniej ofert pracy.

Według nas w 2015 roku powinno się pojawić więcej ofert pracy dla głównych i samodzielnych księgowych ze znajomością języka angielskiego. Nie powinni mieć problemu ze znalezieniem nowego zatrudnienia dyrektorzy finansowi i eksperci od kontrolingu, zwłaszcza jeżeli wyrażą gotowość do relokacji.

W 2014 roku odnotowaliśmy lekki spadek w wynagrodzeniach na najwyższe stanowiska w finansach korporacyjnych, włączając w to dyrektora finansowego i głównego księgowego, a jednocześnie wzrost wynagrodzeń na stanowiskach eksperckich. Według naszej opinii trend spłaszczania widełek wynagrodzeń będzie kontynuowany w 2015 roku.

W porównaniu z badaniem jakie przeprowadziliśmy w 2012 roku, eksperci od księgowości i kontrolingu poszukując informacji o pracodawcach częściej polegają na opinii znajomych ze środowiska biznesowego oraz agencjach rekrutacyjnych, a w mniejszym stopniu szukają takich informacji w prasie.

Ostatnie lata to wzrost znaczenia dodatkowych świadczeń dla pracowników. O ile samochód służbowy i dodatkowe narzędzia pracy są standardem jedynie dla dyrektora finansowego, o tyle z prywatnej opieki lekarskiej korzysta już ponad połowa badanych.



Alicja Walczak, Manager
+48 604 762 588
awalczak@goldmanrecruitment.pl

Dyrektor finansowy

Opis

Dyrektor finansowy to obok dyrektora zarządzającego i dyrektora handlowego lub produkcyjnego jedna z najważniejszych osób w firmie. Jego rola w ciągu ostatnich kilkunastu lat uległa wyraźnej ewolucji: od osoby odpowiedzialnej za doradztwo i dostarczanie informacji do współdecydenta w podejmowaniu strategicznych decyzji w firmie. Obecnie stanowisko to należy do najbardziej prestiżowych. W największych firmach dyrektor finansowy jest współodpowiedzialny za procesy strategicznego planowania i zarządzania oraz za fuzje i przejęcia.

Zakres obowiązków

- kształtowanie i realizacja strategii finansowej firmy
- nadzór nad przygotowaniem (skonsolidowanych) sprawozdań finansowych oraz raportów
- nadzór nad przygotowaniem rocznego budżetu i planów wieloletnich oraz kontrolowanie ich realizacji
- odpowiedzialność za funkcjonowanie kontroli wewnętrznej
- optymalizowanie polityki podatkowej
- optymalizowanie struktury kosztów i poziomu majątku obrotowego, ocena projektów inwestycyjnych
- odpowiedzialność za płynność finansową, zabezpieczenie ryzyka kursowego oraz stóp procentowych
- kontakty i współpraca z audytorem, bankami, firmami ubezpieczeniowymi, inwestorami oraz organami podatkowymi
- nadzór nad pracą działów: finansowo-księgowego, kontrolingu oraz coraz częściej: IT, administracji i audytu wewnętrznego
- polityka zatrudniania, zarządzania, motywowania i rozwoju pracowników w podległych działach

Profil

Kandydat na dyrektora finansowego powinien mieć minimum kilkuletnie doświadczenie na stanowisku związanym z zarządzaniem finansami, firmie audytorskiej lub w ramach bankowości korporacyjnej. Powinien również posiadać gruntowną wiedzę z obszaru zarządzania finansami, rachunkowości finansowej i zarządczej, przepisów podatkowych oraz doświadczenie i umiejętności zarządzania zespołem. Od kandydata na dyrektora finansowego oczekuje się ukończenia egzaminów w zakresie polskich lub międzynarodowych kwalifikacji zawodowych z dziedziny finansów, takich jak ACCA, CIMA lub biegły rewident.

Perspektywy rozwoju

Dyrektor finansowy może awansować na stanowisko dyrektora zarządzającego w firmie, w której jest zatrudniony lub w innej firmie z branży. Dyrektorowi finansowemu może zostać powierzona funkcja członka zarządu. Wynagrodzenie i prestiż zależy od wielkości firmy.

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Prezes zarządu	Kontroler finansowy
	Główny księgowy

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 12%

wielkość firmy (przychody rocznie)	dolny kwartyl	mediana	górny kwartyl
Warszawa			
pow. 500 mln zł	28 600 zł	34 100 zł	38 900 zł
od 200 do 500 mln zł	23 100 zł	27 800 zł	31 500 zł
od 50 do 200 mln zł	18 900 zł	23 200 zł	26 300 zł
do 50 mln zł	15 200 zł	17 900 zł	20 100 zł
Reszta Polski			
pow. 500 mln zł	25 300 zł	28 400 zł	30 900 zł
od 200 do 500 mln zł	19 000 zł	23 200 zł	25 600 zł
od 50 do 200 mln zł	15 100 zł	17 800 zł	18 900 zł
do 50 mln zł	11 300 zł	13 400 zł	15 100 zł

Dodatkowe świadczenia

żadnych	4%
dopłaty do wakacji	19%
karty rabatowe	22%
szkolenia	63%
zajęcia sportowo - rekreacyjne	49%
służbowy telefon / laptop	95%
samochód służbowy	59%
prywatna opieka zdrowotna	75%

Kontroler finansowy

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Prezes zarządu	Specjalista ds. kontrolingu
Dyrektor finansowy	Samodzielny księgowy
	Księgowy

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 8%

wielkość firmy (przychody rocznie)	dolny kwartyl	mediana	górny kwartyl
Warszawa			
pow. 500 mln zł	12 600 zł	14 800 zł	18 100 zł
od 200 do 500 mln zł	12 000 zł	14 200 zł	17 300 zł
od 50 do 200 mln zł	11 300 zł	13 400 zł	15 700 zł
do 50 mln zł	10 300 zł	12 200 zł	13 900 zł
Reszta Polski			
pow. 500 mln zł	10 300 zł	12 300 zł	14 800 zł
od 200 do 500 mln zł	9 000 zł	10 800 zł	13 100 zł
od 50 do 200 mln zł	7 600 zł	9 100 zł	10 700 zł
do 50 mln zł	6 900 zł	8 200 zł	9 800 zł

Dodatkowe świadczenia

żadnych	5%
dopłaty do wakacji	23%
karty rabatowe	18%
szkolenia	49%
zajęcia sportowo - rekreacyjne	45%
służbowy telefon / laptop	77%
samochód służbowy	17%
prywatna opieka zdrowotna	67%

Opis

Kontroler finansowy stoi na czele działu kontrolingu, który odpowiada za dostarczanie kierownictwu firmy wiarygodnych informacji niezbędnych do podejmowania strategicznych decyzji. Podczas gdy w mniejszych firmach jest to stanowisko samodzielne, bez podwładnych, w dużych organizacjach ma ono charakter kierowniczy. Stanowisko kontrolera finansowego, zwłaszcza w spółkach córkach międzynarodowych korporacji, zakresem obowiązków przypomina stanowisko dyrektora finansowego. Osoba pełniąca tę rolę jest odpowiedzialna zarówno za rachunkowość finansową oraz raportowanie, jak i za kontroling.

Zakres obowiązków

- przygotowywanie rocznego budżetu, forecastów, planu wieloletniego oraz kontrola ich realizacji i analiza odchyleń
- dostarczanie wiarygodnej informacji zarządczej, służącej do podejmowania decyzji kierownictwu firmy
- analizowanie rentowności według produktów, kanałów dystrybucji, klientów itp.
- dostosowywanie planu kont do potrzeb rachunkowości zarządczej
- tworzenie struktury centrów przychodowo-kosztowych
- przygotowywanie dla działu księgowości danych dotyczących rezerw i odpisów aktualizacyjnych
- przygotowywanie miesięcznych raportów zarządczych dla kierownictwa firmy
- w przypadku grup kapitałowych okresowe raportowanie do spółki matki według określonych standardów rachunkowości

Profil

Kandydat na kontrolera finansowego powinien mieć od czterech do sześciu lat doświadczenia w firmie audytorskiej lub kilkuletnie na stanowisku specjalisty ds. kontrolingu. Gruntowna wiedza z obszaru analizy finansowej, rachunkowości finansowej i zarządczej oraz doświadczenie i umiejętności zarządzania zespołem to kluczowe aspekty dotyczące tego stanowiska. Od kandydata na kontrolera finansowego oczekuje się posiadania kwalifikacji zawodowych z dziedziny finansów, takich jak na przykład ACCA lub CIMA.

Perspektywy rozwoju

Kontroler finansowy najczęściej awansuje na stanowisko dyrektora finansowego lub kontrolera finansowego w większej firmie. W mniejszych organizacjach ścieżka kariery może dotyczyć również awansu na stanowisko prezesa zarządu. W międzynarodowych korporacjach można także awansować, zaczynając pełnić funkcję grupowego kontrolera finansowego, który jest odpowiedzialny za podmioty zlokalizowane w różnych krajach.

Specjalista ds. kontrolingu

Opis

Specjalista ds. kontrolingu jest samodzielnym stanowiskiem w dziale kontrolingu. Osoba pełniąca tę rolę pod nadzorem kontrolera finansowego lub dyrektora finansowego czynnie uczestniczy w przygotowaniu budżetu i kontroli jego realizacji. Dział kontrolingu staje się niezbędny po przekroczeniu przez spółkę określonej wielkości i złożoności procesów planowania.

Zakres obowiązków

- uczestniczenie w przygotowywaniu rocznego budżetu, forecastów, planu wieloletniego oraz kontrola ich realizacji i analiza odchyleń
- analizowanie rentowności według produktów, kanałów dystrybucji, klientów itp.
- wykonywanie kalkulacji dotyczących oceny rentowności planowanych projektów i inwestycji
- wykonywanie kalkulacji na potrzeby działu księgowości: wyliczenia rezerw i odpisów aktualizacyjnych
- sporządzanie analiz i raportów finansowych na wewnętrzne potrzeby firmy: dla kierownictwa lub dla innych działów
- w przypadku grup kapitałowych uczestniczenie w okresowym raportowaniu do spółki matki według określonych standardów rachunkowości

Profil

Kandydat na specjalistę ds. kontrolingu powinien mieć wyższe wykształcenie, najlepiej ekonomiczne. Dodatkowo mile widziane jest doświadczenie zawodowe albo odbyte praktyki w dziale kontrolingu lub księgowości. Specjalista ds. kontrolingu powinien również biegle posługiwać się arkuszami kalkulacyjnymi i bazami danych oraz posiadać ponadprzeciętne umiejętności analityczne. Duże znaczenie w ramach wykonywanych na tym stanowisku obowiązków ma również wiedza teoretyczna z zakresu rachunkowości zarządczej i finansowej.

Perspektywy rozwoju

Specjalista ds. kontrolingu może awansować na stanowisko kontrolera finansowego. Alternatywna ścieżka kariery dotyczy stanowisk audytora wewnętrznego lub zewnętrznego i samodzielnego księgowego. Rozpoczynając karierę jako specjalista ds. kontrolingu warto zainteresować się kwalifikacjami międzynarodowymi, jak na przykład ACCA lub CIMA.

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Dyrektor finansowy	brak
Kontroler finansowy	

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 5%

wielkość firmy (przychody rocznie)	dolny kwartyl	mediana	górny kwartyl
Warszawa			
pow. 500 mln zł	6 900 zł	8 300 zł	10 300 zł
od 200 do 500 mln zł	6 100 zł	7 400 zł	9 100 zł
od 50 do 200 mln zł	5 500 zł	6 600 zł	8 000 zł
do 50 mln zł	4 600 zł	5 500 zł	6 700 zł
Reszta Polski			
pow. 500 mln zł	5 100 zł	6 400 zł	8 300 zł
od 200 do 500 mln zł	4 200 zł	5 500 zł	7 100 zł
od 50 do 200 mln zł	3 800 zł	4 900 zł	6 200 zł
do 50 mln zł	3 400 zł	4 100 zł	5 100 zł

Dodatkowe świadczenia

żadnych	8%
dopłaty do wakacji	35%
karty rabatowe	13%
szkolenia	49%
zajęcia sportowo - rekreacyjne	36%
służbowy telefon / laptop	57%
samochód służbowy	1%
prywatna opieka zdrowotna	44%

Główny księgowy

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Prezes zarządu	Samodzielny księgowy
Dyrektor finansowy	Księgowy

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 5%

wielkość firmy (przychody rocznie)	dolny kwartyl	mediana	górny kwartyl
Warszawa			
pow. 500 mln zł	16 000 zł	18 600 zł	21 500 zł
od 200 do 500 mln zł	12 900 zł	15 400 zł	17 400 zł
od 50 do 200 mln zł	10 100 zł	11 800 zł	14 800 zł
do 50 mln zł	6 900 zł	8 700 zł	10 100 zł
Reszta Polski			
pow. 500 mln zł	12 500 zł	14 600 zł	17 200 zł
od 200 do 500 mln zł	10 000 zł	12 100 zł	13 600 zł
od 50 do 200 mln zł	8 100 zł	9 300 zł	11 600 zł
do 50 mln zł	5 200 zł	6 200 zł	7 800 zł

Dodatkowe świadczenia

żadnych	23%
dopłaty do wakacji	21%
karty rabatowe	11%
szkolenia	56%
zajęcia sportowo - rekreacyjne	24%
służbowy telefon / laptop	51%
samochód służbowy	12%
prywatna opieka zdrowotna	38%

Opis

Główny księgowy jest jedną z najważniejszych osób firmie, ponieważ odpowiada za prezentowanie w sprawozdaniach – zgodnie z przyjętymi zasadami rachunkowości – wszystkich przeprowadzonych operacji gospodarczych. Rola głównego księgowego w Polsce wyraźnie się zmieniła na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat. Obecnie od osób będących na tym stanowisku wymaga się zarówno bardzo dobrej znajomości prawa podatkowego, jak i coraz częściej wiedzy z zakresu międzynarodowych standardów rachunkowości oraz zasad rachunkowości zarządczej. Główny księgowy pełni też nadzór nad przestrzeganiem prawa podatkowego w firmie.

Zakres obowiązków

- sporządzanie sprawozdań finansowych według określonych standardów (np. polska ustawa o rachunkowości, IFRS, US GAAP)
- odpowiedzialność za opracowanie planu kont zgodnie z określonymi standardami sprawozdawczymi, wymogami kontrolingu oraz prawem podatkowym
- odpowiedzialność za procedurę potwierdzania sald z kontrahentami, rozliczanie inwentaryzacji aktywów firmy, prowadzenie wszystkich ewidencji księgowych
- przygotowywanie sprawozdań i raportów na potrzeby zarządu, banków oraz instytucji zewnętrznych
- nadzór nad prawidłowym obiegiem dokumentów księgowych
- kontaktowanie się i współpraca z instytucjami zewnętrznymi (US, ZUS, GUS, NBP)
- nadzór nad prawidłowością rozliczeń podatkowych
- nadzór merytoryczny i organizacyjny nad działem księgowości

Profil

Główny księgowy powinien mieć kilkuletnie doświadczenie na stanowisku samodzielnego księgowego lub w firmie audytorskiej oraz posiadać znajomość polskiej ustawy o rachunkowości, międzynarodowych standardów sprawozdawczości finansowej oraz prawa podatkowego. W przypadku głównego księgowego standardem jest posiadanie certyfikatu uprawniającego do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych, ale mile widziane są również dodatkowe kwalifikacje zawodowe z dziedziny finansów: ACCA lub biegły rewident.

Perspektywy rozwoju

Główny księgowy może awansować na stanowisko dyrektora finansowego lub kontrolera finansowego. W obu przypadkach może to oznaczać awans pionowy, ponieważ w wielu międzynarodowych korporacjach kontroler finansowy pełni jednocześnie funkcje typowe dla głównego księgowego i kontrolera finansowego. Główny księgowy może również zostać powołany na stanowisko członka zarządu.

Samodzielny księgowy

Opis

Samodzielny księgowy jest odpowiedzialny za kompleksową obsługę jednego lub większej liczby obszarów księgowości, wśród których znajdują się m.in. środki trwałe, należności, zobowiązania, podatki. Ilość i rodzaj powierzonych obowiązków zależy od wielkości firmy i specyfiki branży, w której działa organizacja.

Zakres obowiązków

- aktywny udział w sporządzaniu sprawozdań finansowych według określonych standardów (np. polska ustawa o rachunkowości, IFRS, US GAAP itp.)
- dekretowanie i księgowanie dokumentów
- księgowanie i wycienienia rezerw, wycen walutowych, podatku odroczonego, rozliczeń międzyokresowych kosztów itp.
- prowadzenie ewidencji księgowych i uzgadnianie ich z kontami księgi głównej
- przygotowywanie deklaracji podatkowych oraz sprawozdań i raportów na potrzeby wewnętrzne oraz dla instytucji zewnętrznych
- współpraca z instytucjami zewnętrznymi (US, ZUS, GUS, NBP)
- przygotowywanie przelewów bankowych i księgowanie wyciągów bankowych
- potwierdzanie i uzgadnianie sald z kontrahentami

Profil

Samodzielny księgowy powinien mieć kilkuletnie doświadczenie na stanowisku księgowego lub w firmie audytorskiej oraz posiadać znajomość polskiej ustawy o rachunkowości, międzynarodowych standardów sprawozdawczości finansowej oraz prawa podatkowego. Od samodzielnego księgowego oczekuje się posiadania certyfikatu uprawniającego do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych.

Perspektywy rozwoju

Samodzielny księgowy może awansować na stanowisko głównego księgowego lub kontrolera finansowego. Poszczególne obszary księgowości znacznie różnią się od siebie, więc wymagają innego poziomu wiedzy. Zakres obowiązków samodzielnego księgowego, zanim awansuje na stanowisko głównego księgowego, może być stopniowo poszerzany w kierunku obszarów bardziej złożonych. Awans na głównego księgowego jest znacznie łatwiejszy po uzyskaniu certyfikatu uprawniającego do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych, ukończeniu kursu dla kandydatów na głównych księgowych lub uzyskaniu kwalifikacji ACCA.

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Dyrektor finansowy	Księgowy
Główny księgowy	

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 3%

wielkość firmy (przychody rocznie)	dolny kwartyl	mediana	górny kwartyl
Warszawa			
pow. 500 mln zł	6 500 zł	7 400 zł	8 700 zł
od 200 do 500 mln zł	5 500 zł	6 400 zł	7 400 zł
od 50 do 200 mln zł	4 900 zł	5 900 zł	6 700 zł
do 50 mln zł	4 800 zł	5 400 zł	6 100 zł
Reszta Polski			
pow. 500 mln zł	5 200 zł	6 000 zł	6 900 zł
od 200 do 500 mln zł	4 400 zł	5 300 zł	6 100 zł
od 50 do 200 mln zł	3 800 zł	4 300 zł	5 100 zł
do 50 mln zł	3 400 zł	3 800 zł	4 300 zł

Dodatkowe świadczenia

żadnych	33%
dopłaty do wakacji	22%
karty rabatowe	9%
szkolenia	43%
zajęcia sportowo - rekreacyjne	18%
służbowy telefon / laptop	25%
samochód służbowy	2%
prywatna opieka zdrowotna	30%

Księgowy

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Główny księgowy	brak
Samodzielny księgowy	

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 2%

wielkość firmy (przychody rocznie)	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
Warszawa			
pow. 500 mln zł	4 000 zł	4 700 zł	5 100 zł
od 200 do 500 mln zł	3 800 zł	4 400 zł	4 800 zł
od 50 do 200 mln zł	3 600 zł	4 100 zł	4 700 zł
do 50 mln zł	2 900 zł	3 300 zł	3 900 zł
Reszta Polski			
pow. 500 mln zł	3 200 zł	3 700 zł	4 000 zł
od 200 do 500 mln zł	3 000 zł	3 400 zł	3 800 zł
od 50 do 200 mln zł	2 800 zł	3 200 zł	3 700 zł
do 50 mln zł	2 400 zł	2 600 zł	3 000 zł

Dodatkowe świadczenia

żadnych	33%
dopłaty do wakacji	22%
karty rabatowe	8%
szkolenia	45%
zajęcia sportowo - rekreacyjne	19%
służbowy telefon / laptop	17%
samochód służbowy	0%
prywatna opieka zdrowotna	26%

Opis

Księgowy jest stanowiskiem, które otwiera możliwości rozwoju kariery w obszarze księgowości i finansów. Od osób obejmujących tę funkcję nie wymaga się doświadczenia zawodowego – zawód ten mogą wykonywać także studenci lub osoby ze średnim wykształceniem. Jest to stanowisko niesamodzielne, wymagające wsparcia merytorycznego ze strony przełożonych.

Zakres obowiązków

- dekretacja i księgowanie dokumentów
- przygotowywanie przelewów bankowych i księgowanie wyciągów bankowych
- pomoc w czynnościach związanych z zamknięciem miesiąca i roku
- prowadzenie ewidencji kasowej
- potwierdzanie i uzgadnianie sald z kontrahentami: dostawcami i odbiorcami
- sprawdzanie poprawności rachunkowej przygotowanych deklaracji i sprawozdań finansowych
- uzgadnianie dzienników i ewidencji z kontami księgi głównej

Profil

Kandydat na stanowisko księgowego powinien mieć ukończone wyższe studia, najlepiej o specjalizacji rachunkowość lub rewizja finansowa. Mile widziane są również praktyki w dziale księgowości. Księgowy powinien posiadać również umiejętność obsługi komputera, w tym biegłą znajomość pakietu MS Office. Na tym stanowisku znaczenie mają również predyspozycje osobowościowe (dokładność, terminowość, uczciwość).

Perspektywy rozwoju

Księgowy może awansować na stanowisko samodzielnego księgowego lub specjalisty ds. kontrolingu. Studenci ostatnich lat pracujący na stanowisku młodszego księgowego często decydują się na rozpoczęcie pracy w audycie zewnętrznym lub wewnętrznym. Chętnie też podnoszą swoje kwalifikacje w dziedzinie księgowości, zdając egzaminy ACCA, CIMA, lub starają się o zdobycie certyfikatu uprawniającego do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych. Podjęcie tej decyzji zaraz po ukończeniu studiów ułatwia kontynuację nauki i otwiera perspektywę awansu w dziale finansowo-księgowym lub w audycie.

PORTALFK.PL

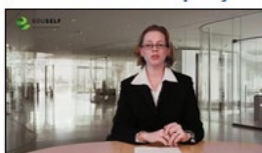
SERWIS DLA KSIĘGOWYCH

Jesteś zawsze na bieżąco!

Zapewnij sobie stały, niczym nieograniczony dostęp do indywidualnych konsultacji z ekspertami!

NOWOŚĆ: Szkolenia Video!

Szkolenie: Świadcstwo pracy



Tym razem przybliżamy tematykę związaną ze świadectwem pracy – dokumentem, który niejednokrotnie musi wystawić każdy pracodawca. Ze szkolenia dowiesz się m.in. jakie są zasady wydawania świadectwa pracy, jakie informacje powinien zawierać w tym dokumencie, a jakich nie

Ponadto skorzystaj z:

- bieżących informacji o zmianach przepisów,
- kalkulatorów i wskaźników, które są na bieżąco uaktualniane oraz
- wzorów umów, dokumentów, deklaracji i formularzy, które obowiązują obecnie lub niebawem wejdą w życie.



Internetowy serwis dla księgowych

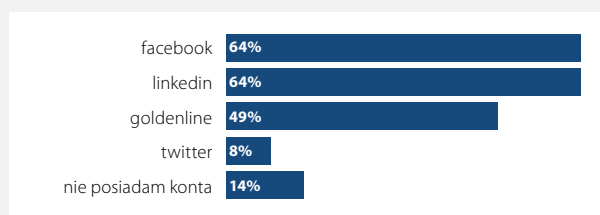
www.portalfk.pl

SHARED SERVICE CENTERS / BPO

Z jakich portali pracy korzystałeś/aś w okresie ostatnich 6 miesięcy?

pracuj.pl	62%
karierawfinansach.pl	42%
gazetapraca.pl	39%
infopraca.pl	32%
praca.money.pl	24%
praca.pl	22%
indeed.com	15%
z żadnego	16%

Na jakich portalach społecznościowych posiadasz konto?



Z jakich źródeł informacji korzystasz poszukując informacji o pracodawcach?

Portale / serwisy pracy	66%
Strony internetowe konkretnych pracodawców	42%
Prasa	39%
Rodzina, przyjaciele	36%
Kontakty ze znajomymi ze środowiska biznesowego	29%
Firmy rekrutacyjne	26%
Anonimowe fora internetowe	20%
Internetowe targi pracy	8%
Nie poszukuję informacji	12%

Rok 2014 pokazał, że sektor nowoczesnych usług biznesowych w ramach centrów SSC/BPO nadal jest jednym z najszybciej rozwijających się na tle całej gospodarki w Polsce. Istniejące już centra dalej zatrudniały nowych pracowników, a atrakcyjny (m.in. pod kątem kosztów, dostępności wykwalifikowanej kadry) rynek Polski przyciągnął nowych inwestorów. Zatrudnienie w sektorze nowoczesnych usług biznesowych nadal utrzymuje tendencje wzrostową na poziomie blisko 20%, co z końcem 2014 przełożyło się na liczbę ok. 130 000 zatrudnionych pracowników. Rok 2015 pod tym kątem powinien być podobny, ponieważ wielu międzynarodowych graczy wciąż jest zainteresowanych otwarciem centrów w naszym kraju, jak również dodatkowo wzrasta liczba otwieranych centrów usług wspólnych przez polskie grupy kapitałowe.

Kierunkiem, w którym będą podążać tego typu organizacje to wzrastająca złożoność obsługiwanych procesów. Nie oznacza to jednak, że zmaleje zakres dotychczas świadczonych usług podstawowych. Będą one rozwijać się równolegle. Pojawienie się nowych ról, bardziej merytorycznych niż procesowych, da nowe możliwości rozwoju zawodowego dla obecnych pracowników, z drugiej strony przyciągnie nowych specjalistów i ekspertów z biznesu i konsultingu, którzy dotąd mieli mniejsze szanse na znalezienie odpowiednich dla siebie ról w tej branży.

Wśród księgowych i specjalistów ds. obsługi klienta na największe wynagrodzenie mogą wciąż liczyć kandydaci władający językami: fińskim, norweskim czy duńskim. Największy wzrost zapotrzebowania w 2014 roku pracodawcy zgłosili na specjalistów ze znajomością języka niemieckiego, co również przełożyło się na wzrost wynagrodzeń osób władających tym językiem.

Deficyt księgowych znających drugi język powoduje, że centra nadal będą otwarte na zatrudnienie lingwistów na stanowiska entry level. Ograniczona liczba wykwalifikowanych specjalistów władających drugim językiem oraz wzrost stawek wynagrodzeń powoduje, że coraz częściej w zespołach finansowo-księgowych i obsługi klienta pojawiają się obcokrajowcy.



Grzegorz Koterwa, CEO
+48 728 527 523
gkoterwa@goldmanrecruitment.pl

Head of Shared Service Center

Opis

Osoba na stanowisku Head of Shared Service Center odpowiada za całokształt funkcjonowania SSC: zarówno merytorycznie za procesy, które zostały przeniesione z różnych części świata do danego centrum, jak i za wszystkie kwestie formalno - administracyjne.

Zakres obowiązków

- odpowiedzialność za prawidłowe funkcjonowanie centrum w tym nadzorowanie oraz optymalizacja kluczowych procesów operacyjnych, rachunek zysków i strat
- uczestnictwo w opracowywaniu strategii rozwoju centrum w zakresie doskonalenia istniejących, jak i migracji nowych procesów
- planowanie budżetu oraz realizacja planów strategii finansowej
- monitoring zmian finansowych i strategicznych mających wpływ na efektywność centrum
- zarządzanie zespołami pracowników
- komunikacja z kluczowymi reprezentantami biznesu w poszczególnych jednostkach i krajach
- reprezentacja jednostki w kontaktach z kluczowymi zewnętrznymi kontrahentami i partnerami biznesowymi

Profil

Kandydat na dyrektora centrum powinien posiadać wykształcenie wyższe oraz gruntowną wiedzę z dziedziny, której dotyczą procesy przejęte przez zarządzane przez niego centrum usług wspólnych. W przypadku procesów finansowo – księgowych od tego typu kandydatów na dyrektora centrum oczekuje się wiedzy z zakresu księgowości i finansów potwierdzonej takimi certyfikatami np. Biegły Rewident, ACCA czy CIMA oraz kilkuletniego doświadczenia na stanowisku związanym z zarządzaniem zespołem.

Perspektywy rozwoju

Dyrektor centrum usług wspólnych może dalej kontynuować swoją ścieżkę kariery w ramach centrum SSC awansując jako regionalny dyrektor (zwykle są to możliwości za granicą) lub kontynuując ścieżkę dyrektora centrum w firmie z innej branży. Alternatywna ścieżka kariery to dyrektor finansowy, dyrektor zarządzający w biznesie lub jako ekspert w firmach konsultingowych zajmujących się doradztwem na rzecz centrów usług wspólnych lub firm outsourcingowych.

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
CFO grupy	Process Manager
CFO regionu	Head of PMO, Transition Manager
	HR Manager

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 12%

wielkość SSC	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
powyżej 200 FTE	28 900 zł	33 500 zł	37 700 zł
od 50 do 200 FTE	26 200 zł	28 600 zł	31 800 zł
do 50 FTE	23 900 zł	26 800 zł	29 000 zł

Dodatkowe świadczenia

żadnych	0%
dopłaty do wakacji	12%
karty rabatowe	15%
szkolenia	46%
zajęcia sportowo - rekreacyjne	69%
służbowy telefon / laptop	100%
samochód służbowy	82%
prywatna opieka zdrowotna	95%

Process Manager

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Head of SSC	Accountant
	Team Leader

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 7%

typ procesu / wielkość zespołu	dolny kwartyl	mediana	górny kwartyl
RTR (powyżej 70 FTE)	18 900 zł	20 400 zł	23 500 zł
RTR (od 30 do 70 FTE)	16 800 zł	18 600 zł	21 000 zł
RTR (poniżej 30 FTE)	14 600 zł	16 400 zł	18 900 zł
OTC / PTP (powyżej 70 FTE)	15 200 zł	17 300 zł	19 500 zł
OTC / PTP (od 30 do 70 FTE)	13 400 zł	15 800 zł	17 900 zł
OTC / PTP (poniżej 30 FTE)	11 500 zł	13 700 zł	16 000 zł

Dodatkowe świadczenia

zadnych	5%
dopłaty do wakacji	8%
karty rabatowe	11%
szkolenia	59%
zajęcia sportowo - rekreacyjne	65%
służbowy telefon / laptop	95%
samochód służbowy	37%
prywatna opieka zdrowotna	92%

Opis

Process Manager jest stanowiskiem kierowniczym w firmach typu BPO/SSC, na którym jest wymagana wiedza merytoryczna oraz umiejętność zarządzania zespołem. W strukturach BPO w przypadku dużych projektów Process Manager odpowiada za jeden proces (RTR, PTP, lub OTC) dla wielu lokalizacji/jednostek. Jeżeli firma typu BPO/SSC prowadzi księgowość dla mniejszego podmiotu, Process Manager może odpowiadać kompleksowo za obsługę całego klienta.

Zakres obowiązków

- zarządzanie zespołami Team Leaderów/księgowych odpowiedzialnymi za jeden z trzech procesów (RTR, PTP, lub OTC) w różnych krajach lub kompleksowo za wszystkie procesy dla wybranych jednostek/lokalizacji
- odpowiedzialność za proces zamknięcia okresu i przygotowanie raportów/sprawozdań finansowych
- rozwiązywanie merytorycznych problemów w porozumieniu z klientem i audytorem
- uczestnictwo w przeniesieniu procesów wcześniej obsługiwanych samodzielnie przez klienta
- motywowanie i wspieranie zespołów w celu osiągnięcia założonych celów oraz poziomu efektywności
- odpowiedzialność za zgodność powierzonego obszaru z określoną polityką rachunkowości oraz innymi uregulowaniami (np. SOX)
- utrzymywanie kontaktu z klientem oraz instytucjami zewnętrznymi
- współpraca z audytem wewnętrznym oraz zewnętrznym
- odpowiedzialność za zatrudnianie, motywowanie i rozwój podległych pracowników

Profil

Process Manager powinien posiadać wiedzę merytoryczną dotyczącą zasad pełnej księgowości, określonych zasad rachunkowości (np. IFRS, US GAAP) oraz doświadczenie w zarządzaniu dużymi zespołami. Process Manager to osoba, która z reguły posiada minimum sześcioletnie doświadczenie w firmie audytorskiej lub jako Team Leader / Transition Manager w strukturach BPO/SSC.

Perspektywy rozwoju

Process Manager może kontynuować karierę w ramach centrum BPO/SSC awansując na stanowisko dyrektora odpowiedzialnego za całe centrum typu BPO/SSC. Możliwe jest także zwiększanie zakresu obowiązków w ramach tego samego stanowiska poprzez prowadzenie większego projektu lub pełnienie roli menedżerskiej w ramach PMO (Project Management Office), Transition lub Process Improvement. Process Manager może kontynuować swoją karierę poza strukturami BPO/SSC jako kontroler finansowy, główny księgowy lub dyrektor finansowy.

Team Leader

Opis

Team Leader w strukturach BPO/SSC zarządza zespołem od kilku do nawet dwudziestu księgowych. Zespół zarządzany przez Team Leadera odpowiada najczęściej za jeden z trzech głównych procesów księgowych (RTR, PTP, OTC) dla jednego klienta wewnętrznego (w przypadku firm typu SSC) lub dla klienta zewnętrznego (BPO). Od Team Leadera wymaga się zawsze predyspozycji do zarządzania ludźmi oraz dobrej wiedzy na temat procesu, za który jest odpowiedzialny.

Zakres obowiązków

- zarządzanie zespołem w ramach jednego procesu (RTR, PTP, OTC)
- motywowanie i wspieranie podwładnych w celu osiągnięcia założonych celów oraz poziomu efektywności (KPI, SLA)
- odpowiedzialność za zgodność powierzonego obszaru z określoną polityką rachunkowości oraz innymi uregulowaniami wewnętrznymi oraz zewnętrznymi (np. SOX)
- w ramach powierzonego procesu wykonywanie czynności związane z zamknięciem okresu księgowego
- udział w projektach dotyczących poprawy efektywności procesu, za który bierze się odpowiedzialność
- uczestnictwo w przeniesieniu procesów wcześniej obsługiwanych samodzielnie przez klienta
- odpowiedzialność za przygotowanie raportów dla klienta oraz menedżera
- utrzymywanie kontaktu z klientem wewnętrznym lub zewnętrznym
- współpraca z audytorami wewnętrznymi oraz zewnętrznymi
- odpowiedzialność za zatrudnianie i rozwój podległych pracowników

Profil

Kandydat na Team Leadera w strukturach BPO/SSC to osoba posiadająca minimum dwuletnie doświadczenie na stanowisku samodzielnego specjalisty (np. Senior Accountant), wiedzę z obszaru konkretnego procesu oraz predyspozycje osobowościowe do zarządzania zespołem. W zależności od projektu od Team Leadera wymaga się oprócz znajomości języka angielskiego również dodatkowego języka obcego – tego, w jakim pracuje klient, dla którego realizowany jest projekt.

Perspektywy rozwoju

Team Leader może awansować w ramach BPO/SSC na stanowisko Process Managera w obszarze swojej specjalizacji (RTR, OTC, PTP). Awans ten jest możliwy, jeżeli oprócz rozwijania miękkich kompetencji Team Leader doskonali i zdobywa również wiedzę merytoryczną. Warto zainwestować na tym etapie w zdobycie międzynarodowych kwalifikacji, zwłaszcza ACCA lub CIMA. Alternatywne ścieżki kariery dla Team Leadera to stanowisko Process Improvement Specialist lub Transition Manager.

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Process Manager	Accountant
	Senior Accountant

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 5%

typ procesu / język	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
RTR (angielski)	6 900 zł	7 800 zł	9 200 zł
RTR (włoski, hiszpański, francuski)	7 400 zł	8 400 zł	9 800 zł
RTR (niemiecki, rosyjski, czeski)	8 300 zł	9 300 zł	10 800 zł
RTR (fiński, duński, holenderski, norweski)	9 400 zł	10 600 zł	12 200 zł
OTC / PTP (angielski)	6 300 zł	6 900 zł	7 700 zł
OTC / PTP (włoski, hiszpański, francuski)	6 700 zł	7 500 zł	8 600 zł
OTC / PTP (niemiecki, rosyjski, czeski)	7 500 zł	8 500 zł	9 700 zł
OTC / PTP (fiński, duński, holenderski, norweski)	8 600 zł	9 700 zł	11 000 zł

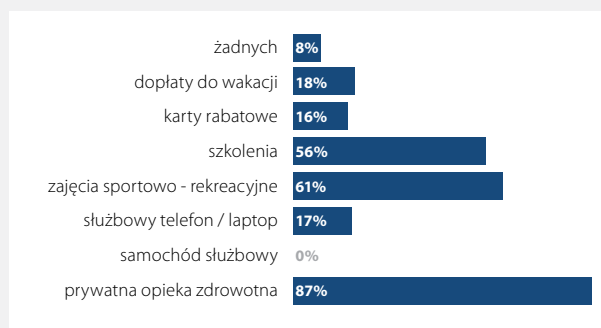
Dodatkowe świadczenia

żadnych	8%
dopłaty do wakacji	12%
karty rabatowe	12%
szkolenia	58%
zajęcia sportowo - rekreacyjne	65%
służbowy telefon / laptop	72%
samochód służbowy	0%
prywatna opieka zdrowotna	90%

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Team Leader	brak
Process Manager	

Dodatkowe świadczenia



SHARED SERVICE CENTERS / BPO

Accountant

Opis

Accountant i Senior Accountant odnoszą się do podstawowych stanowisk w centrach usług księgowych typu BPO/SSC. Księgowi mogą specjalizować się w jednym z trzech procesów księgowych: RTR, PTP lub OTC.

Zakres obowiązków

RTR (Record to Report)

- czynności związane z zamknięciem miesiąca i przygotowaniem sprawozdań finansowych/raportów okresowych
- wykonywanie księgowości w księdze głównej
- prowadzenie rejestru środków trwałych, rozliczeń międzyokresowych itp.
- uzgadnianie sald księgi głównej z dziennikami pomocniczymi (rozrachunki, magazyn, środki trwałe itp.)
- konsolidacja oraz potwierdzanie sald oraz transakcji w spółkach grupy
- udział w procesie przeniesienia procesów oraz ich optymalizacji

OTC (Order to Cash)

- księgowanie wyciągów bankowych i alokowanie płatności przychodzących
- utrzymywanie kontaktu z odbiorcami (monitoring należności, uzgadnianie salda rozrachunków itp.)
- utrzymywanie kontaktu z pracownikami działu sprzedaży klienta
- udział w procesie przeniesienia procesów oraz ich optymalizacji

PTP (Purchase to Pay)

- księgowanie faktur od dostawców i przygotowywanie płatności
- utrzymywanie kontaktu z dostawcami (monitoring terminów płatności, uzgadnianie salda rozrachunków itp.)
- utrzymywanie kontaktu z pracownikami działu zakupów klienta
- udział w procesie przeniesienia procesów oraz ich optymalizacji

Profil

Accountant powinien mieć doświadczenie w obsłudze jednego z trzech procesów. W przypadku procesu RTR wymagana jest dodatkowo znajomość zasad rachunkowości. Na stanowisku Senior Accountant może pracować osoba, która wcześniej zdobyła doświadczenie na stanowisku Accountant w centrach typu BPO/SSC oraz w działach księgowości firm lub w biurach rachunkowych. Istotnym wymogiem jest znajomość języka angielskiego, jak również często drugiego języka obcego.

Perspektywy rozwoju

Accountant może awansować na stanowisko Team Leadera w środowisku BPO/SSC, jeżeli posiada predyspozycje do zarządzania zespołem. Poza sektorem BPO/SSC istnieje możliwość kontynuowania kariery na stanowisku księgowego / samodzielnego księgowego. Warto zdobyć certyfikat uprawniający do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych lub rozpocząć zdobywanie międzynarodowych kwalifikacji zawodowych, takich jak ACCA czy CIMA.

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 3%

Język	Proces	Record to Report						Purchase to Pay / Order to Cash					
		0,5 - 2,0 lat doświadczenia			powyżej 2 lat doświadczenia			0,5 - 2,0 lat doświadczenia			powyżej 2 lat doświadczenia		
		dolny kwartył	mediana	górný kwartył	dolny kwartył	mediana	górný kwartył	dolny kwartył	mediana	górný kwartył	dolny kwartył	mediana	górný kwartył
Angielski	Warszawa	3 500 zł	4 000 zł	4 600 zł	4 500 zł	5 500 zł	6 600 zł	3 000 zł	3 500 zł	3 900 zł	3 600 zł	4 200 zł	5 000 zł
	Kraków	3 200 zł	3 600 zł	4 000 zł	4 000 zł	5 300 zł	6 200 zł	2 700 zł	3 100 zł	3 500 zł	3 200 zł	3 700 zł	4 500 zł
	Wrocław	3 100 zł	3 500 zł	3 900 zł	3 900 zł	5 100 zł	6 000 zł	2 600 zł	3 000 zł	3 400 zł	3 100 zł	3 600 zł	4 300 zł
	Poznań	2 900 zł	3 500 zł	3 800 zł	3 800 zł	4 900 zł	5 800 zł	2 600 zł	2 900 zł	3 400 zł	3 100 zł	3 600 zł	4 300 zł
	Gdańsk	2 900 zł	3 400 zł	3 700 zł	3 700 zł	4 800 zł	5 500 zł	2 500 zł	2 800 zł	3 300 zł	3 000 zł	3 500 zł	4 200 zł
	Łódź	2 700 zł	3 000 zł	3 400 zł	3 400 zł	4 400 zł	5 300 zł	2 300 zł	2 600 zł	3 100 zł	2 800 zł	3 300 zł	4 000 zł
Niemiecki	Warszawa	4 200 zł	4 800 zł	5 500 zł	5 400 zł	6 500 zł	7 000 zł	4 000 zł	4 600 zł	5 300 zł	5 300 zł	5 900 zł	6 400 zł
	Kraków	3 800 zł	4 300 zł	5 100 zł	5 000 zł	6 300 zł	6 800 zł	3 600 zł	4 100 zł	4 700 zł	4 800 zł	5 700 zł	6 100 zł
	Wrocław	3 700 zł	4 200 zł	4 900 zł	4 900 zł	6 100 zł	6 600 zł	3 500 zł	3 900 zł	4 500 zł	4 500 zł	5 500 zł	6 000 zł
	Poznań	3 400 zł	4 000 zł	4 900 zł	4 900 zł	6 100 zł	6 700 zł	3 400 zł	3 900 zł	4 400 zł	4 500 zł	5 500 zł	6 000 zł
	Gdańsk	3 400 zł	4 100 zł	4 800 zł	4 800 zł	5 900 zł	6 600 zł	3 200 zł	3 800 zł	4 400 zł	4 500 zł	5 400 zł	5 900 zł
	Łódź	3 400 zł	3 800 zł	4 700 zł	4 700 zł	5 700 zł	6 400 zł	3 200 zł	3 600 zł	4 100 zł	4 200 zł	5 100 zł	5 700 zł
Francuski	Warszawa	4 000 zł	4 600 zł	5 200 zł	5 100 zł	6 200 zł	6 700 zł	3 800 zł	4 400 zł	5 000 zł	5 000 zł	5 600 zł	6 100 zł
	Kraków	3 600 zł	4 100 zł	4 900 zł	4 900 zł	6 000 zł	6 500 zł	3 400 zł	3 900 zł	4 400 zł	4 500 zł	5 400 zł	5 800 zł
	Wrocław	3 500 zł	4 000 zł	4 600 zł	4 700 zł	5 800 zł	6 300 zł	3 300 zł	3 700 zł	4 300 zł	4 400 zł	5 200 zł	5 700 zł
	Poznań	3 200 zł	3 800 zł	4 500 zł	4 500 zł	5 800 zł	6 400 zł	3 200 zł	3 700 zł	4 100 zł	4 200 zł	5 200 zł	5 700 zł
	Gdańsk	3 200 zł	3 900 zł	4 400 zł	4 400 zł	5 600 zł	6 300 zł	3 000 zł	3 600 zł	4 100 zł	4 200 zł	5 100 zł	5 600 zł
	Łódź	3 200 zł	3 600 zł	4 200 zł	4 200 zł	5 400 zł	6 100 zł	2 900 zł	3 400 zł	3 900 zł	4 200 zł	4 800 zł	5 400 zł
Czeski	Średnia dla Polski	3 700 zł	4 200 zł	4 600 zł	4 500 zł	5 900 zł	6 500 zł	3 500 zł	4 000 zł	4 400 zł	4 300 zł	5 400 zł	5 900 zł
Duński	Średnia dla Polski	4 700 zł	5 300 zł	5 900 zł	5 700 zł	6 800 zł	7 500 zł	4 400 zł	5 000 zł	5 500 zł	5 100 zł	6 100 zł	6 500 zł
Fiński	Średnia dla Polski	4 900 zł	5 500 zł	6 300 zł	6 200 zł	7 100 zł	7 900 zł	4 400 zł	5 100 zł	5 600 zł	5 600 zł	6 500 zł	7 200 zł
Hiszpański	Średnia dla Polski	3 600 zł	4 000 zł	4 600 zł	4 500 zł	5 700 zł	6 200 zł	3 400 zł	3 700 zł	4 200 zł	4 200 zł	5 200 zł	5 800 zł
Norweski	Średnia dla Polski	4 800 zł	5 300 zł	6 300 zł	6 200 zł	7 100 zł	7 900 zł	4 400 zł	5 100 zł	5 500 zł	5 600 zł	6 400 zł	7 200 zł
Rosyjski	Średnia dla Polski	3 700 zł	4 100 zł	4 500 zł	4 300 zł	5 600 zł	6 300 zł	3 500 zł	3 800 zł	4 300 zł	3 900 zł	5 300 zł	5 800 zł
Szwedzki	Średnia dla Polski	3 900 zł	4 300 zł	4 600 zł	4 600 zł	5 600 zł	6 400 zł	3 400 zł	4 000 zł	4 400 zł	4 400 zł	5 300 zł	5 800 zł
Włoski	Średnia dla Polski	3 600 zł	4 100 zł	4 700 zł	4 600 zł	5 700 zł	6 200 zł	3 400 zł	3 800 zł	4 200 zł	4 100 zł	5 200 zł	5 800 zł

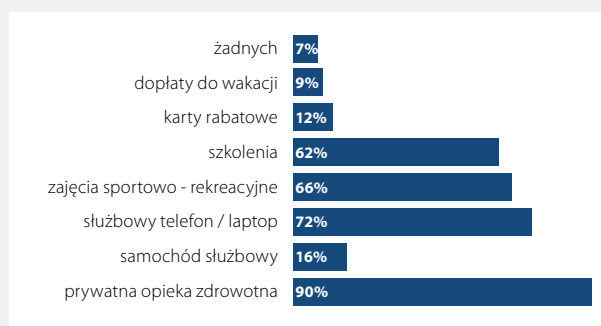
Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Head of SSC	Team Leader
	Tax Analyst

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 6%

stanowisko	dolny kwartyl	mediana	górny kwartyl
Tax Manager	10 400 zł	13 700 zł	16 800 zł

Dodatkowe świadczenia



SHARED SERVICE CENTERS / BPO

Tax Manager

Opis

Wiele firm decyduje się na przeniesienie do nowej lokalizacji nie tylko procesów finansowo-księgowych, ale również podatków. Tax Manager odpowiada za merytoryczną część procesu oraz za zarządzanie zespołem. Podatki, które najczęściej podlegają przeniesieniu do SSC/BPO to podatki pośrednie (VAT, akcyza), ceny transferowe i rzadziej podatki bezpośrednie. Odpowiedzialność Tax Managera dotyczy jednego rodzaju podatków w stosunku do większej ilości spółek i lokalizacji lub czasami to pełna odpowiedzialność za wiele rodzajów podatków w określonym kraju lub regionie geograficznym.

Zakres obowiązków

- nadzór merytoryczny nad powierzonym obszarem podatkowym (np. podatki bezpośrednie, pośrednie, ceny transferowe) dla określonego regionu / grupy państw
- organizacja pracy wykonywanej przez zespół analityków / team leaderów oraz nadzór nad poprawnością rozliczeń podatkowych
- wewnętrzne doradztwo w obrębie powierzonej grupy podatków
- współpraca z lokalnymi organami kontrolującymi poprawność rozliczeń podatkowych
- prowadzenie szkoleń z przepisów podatkowych dla działów księgowości oraz innych działów
- odpowiedzialność za tax compliance
- optymalizowanie wartości odprowadzanego podatku
- analiza regulacji podatkowych, interpretacja orzeczeń sądowych oraz ich implementacja w odniesieniu do konkretnych przypadków występujących w firmie

Profil

Tax Manager powinien być ekspertem w zakresie wybranego rodzaju podatku pod kątem przepisów podatkowych w krajach, za które ma być odpowiedzialny i posiadać kilkuletnie doświadczenie w firmie doradztwa podatkowego lub na stanowisku osoby odpowiedzialnej za określony rodzaj podatków w firmie. Atutem kandydata na stanowisko Tax Managera jest posiadanie uprawnień doradcy podatkowego, chociaż ze względu na międzynarodowy charakter nadzorowanych procesów podatkowych nie zawsze jest to wymóg.

Perspektywy rozwoju

Tax Manager może kontynuować karierę w ramach BPO/SSC. Istnieje możliwość zwiększania zakresu odpowiedzialności w ramach tego samego stanowiska o dodatkowe rodzaje podatków lub regiony geograficzne. Alternatywna ścieżka kariery to kontynuacja kariery poza strukturami BPO/SSC jako Tax Manager w biznesie lub w firmie doradztwa podatkowego.

Tax Analyst

Opis

Tax Analyst odpowiada za część procesu związanego z konkretnym rodzajem podatku, najczęściej w odniesieniu do grupy krajów lub regionu geograficznego. Istnieje kilka grup podatków/zagadnień podatkowych, w której analityk może się specjalizować, a mowa tutaj o podatkach pośrednich (np. VAT, Akcyza), podatkach bezpośrednich (np. CIT) lub procesach związanych z polityką i prowadzeniem dokumentacji dotyczących cen transferowych.

Zakres obowiązków

- przygotowywanie deklaracji podatkowych dla spółek zlokalizowanych w krajach, za obsługę których analityk jest odpowiedzialny
- w przypadku podatków pośrednich (np. VAT, akcyza): uzgadnianie wartości sprzedaży i zakupów do kont księgowych i rejestrów podatkowych, przygotowywanie deklaracji Intrastat
- w przypadku cen transferowych: zbieranie informacji z innych działów oraz przygotowywanie dokumentacji cen transferowych zgodnie z przepisami podatkowymi obowiązującymi w danym kraju i wewnętrznymi regulacjami grupy kapitałowej
- w przypadku podatków bezpośrednich: przygotowywanie deklaracji podatkowych zgodnie z przepisami obowiązującymi w danym kraju, uwzględniając wewnętrzne wytyczne dotyczące planowania podatkowego
- bieżące doradztwo i szkolenia z zagadnień podatkowych prowadzone dla pracowników działu księgowości lub innych działów
- współpraca z działem IT w procesie dostosowywania systemu informatycznego do zmian wynikających z nowych przepisów prawnych
- współpraca z lokalnymi organami kontrolującymi poprawność rozliczeń podatkowych

Profil

Pracę na stanowisku Tax Analyst w ramach BPO/SSC można rozpocząć w zależności od wymagań stawianych przez pracodawcę: zaraz po studiach lub już z przynajmniej dwuletnim doświadczeniem w doradztwie podatkowym lub w księgowości. Kandydat na stanowiska Tax Analyst powinien być osobą skrupulatną i dokładną, ale również być komunikatywny i umieć pracować w zespole.

Perspektywy rozwoju

Tax Analyst może awansować na stanowisko Team Leadera w środowisku BPO/SSC, jeżeli posiada predyspozycje do zarządzania zespołem. Poza BPO/SSC Tax Analyst może kontynuować karierę na stanowisku konsultanta w firmie doradztwa podatkowego lub jako specjalista ds. podatków w tradycyjnej firmie. Jeżeli Tax Analyst jest zainteresowany kontynuowaniem kariery w swojej specjalizacji podatkowej, to warto uzyskać uprawnienia doradcy podatkowego.

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Tax Manager	Brak
Team Leader	

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 4%

stanowisko	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
Tax Analyst	3 900 zł	5 100 zł	6 600 zł

Dodatkowe świadczenia

żadnych	8%
dopłaty do wakacji	17%
karty rabatowe	15%
szkolenia	58%
zajęcia sportowo - rekreacyjne	60%
służbowy telefon / laptop	15%
samochód służbowy	0%
prywatna opieka zdrowotna	87%

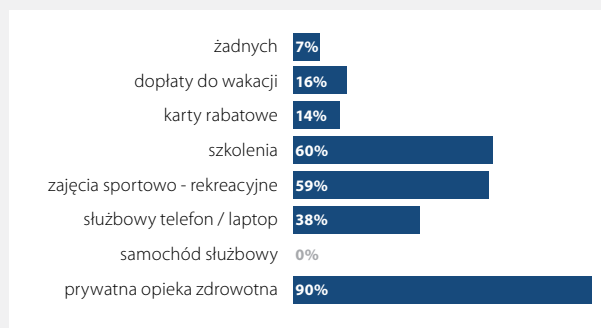
Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Process Manager	brak
Process Improvement Manager	

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 5%

stanowisko	dolny kwartyl	mediana	górny kwartyl
Process Improvement Specialist	5000 zł	6 800 zł	8 000 zł

Dodatkowe świadczenia



SHARED SERVICE CENTERS / BPO

Process Improvement Specialist

Opis

Stanowisko Process Improvement Specialist staje się coraz bardziej popularne w firmach typu BPO/SSC, ponieważ jednym z głównych celów tego typu firm jest optymalizacja kosztów i poprawa efektywności obsługiwanego procesu. Metodologie związane z optymalizacją procesów najbardziej rozwinęły się w firmach produkcyjnych, gdzie celem jest wytworzenie produktu określonej jakości przy jak najniższym koszcie. Złożoność procesów obsługiwanych przez firmy typu BPO/SSC powoduje, że mimo iż mamy do czynienia z usługami, to wiele z metodologii wywodzących się z firm produkcyjnych ma zastosowanie w tej branży.

Zakres obowiązków

- koordynowanie projektów mających na celu optymalizację i poprawę efektywności różnych rodzajów procesów obsługiwanych przez firmy typu BPO/SSC, w tym finansowo-księgowych, podatkowych, zakupowych, obsługi klienta i innych
- mapowanie i analizowanie procesów biznesowych, proponowanie usprawnień
- wdrażanie metodologii związanych z optymalizacją procesów: Six Sigma, Kaizen, Lean Management
- definiowanie nowych oraz optymalizacja obecnych KPI (Key Performance Indicators)
- pełnienie roli eksperta w obszarze obsługiwanego procesu
- uczestniczenie w projektach związanych z przeniesieniem procesów do nowej lokalizacji

Profil

Kandydat na stanowisko Process Improvement Specialist powinien posiadać przede wszystkim gruntowną wiedzę z procesu, za którego optymalizację będzie odpowiedzialny, oraz znać metodologię dotyczącą optymalizacji procesów. Preferowani są kandydaci na to stanowisko posiadający certyfikat Six Sigma (Yellow, Green lub Black Belt). Kluczowa jest umiejętność zarządzania projektem. Dużym atutem jest posiadanie jednego z międzynarodowych certyfikatów: PMP, Prince2 lub IPMA.

Perspektywy rozwoju

Process Improvement Specialist może awansować na stanowisko Team Leadera lub Process Managera w środowisku BPO/SSC, jeżeli posiada predyspozycje do zarządzania ludźmi i dodatkowo jest ekspertem w prowadzeniu określonego procesu. Poza BPO/SSC istnieje możliwość kontynuowania kariery w firmie produkcyjnej lub na stanowisku konsultanta w firmie zajmującej się doradztwem biznesowym.

ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Specjaliści z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi to w Polsce stale rosnąca grupa zawodowa. Zmianie ulega struktura branży HR (m.in. wzrost liczby specjalistów ds. rekrutacji będący rezultatem „rynku pracownika” w niektórych branżach), pogłębia się specjalizacja w zakresie realizacji wybranych funkcji zarządzania zasobami ludzkimi (czego przykładem mogą być stanowiska: specjalista ds. wynagrodzeń i benefitów, specjalista ds. zarządzania różnorodnością, analityk procesów HR). Duże organizacje ze względu na wielość i/lub zróżnicowanie między poszczególnymi jednostkami biznesowymi coraz częściej decydują się na utworzenie funkcji HR Business Partnera.

Ostatni rok przyniósł zwiększony popytu na specjalistów ds. zarządzania zasobami ludzkimi. Szczególnie wzrosła liczba ofert pracy dla osób z doświadczeniem w strategicznym zarządzaniu obszarem HR. Z większą częstotliwością pracodawcy poszukiwali także specjalistów do spraw rekrutacji i marketingu personalnego (employer branding). Mając na uwadze, że rok 2015 już ogłoszono rokiem pracownika taka tendencja powinna się utrzymać. Do grupy najczęściej poszukiwanych mogą dołączyć osoby z doświadczeniem w projektowaniu systemów do zarządzania i rozwoju talentów i budowania zaangażowania pracowników. Coraz większym zainteresowaniem będą także cieszyli się specjaliści posiadający predyspozycje do pracy analitycznej, umiejętność formułowania i operowania wskaźnikami HR oraz łatwość pracy z wykorzystaniem nowych technologii.

Poziom wynagrodzenia specjalistów do spraw zarządzania zasobami ludzkimi zależy głównie od wielkości i lokalizacji firmy. Przenosząc się do stolicy osoby reprezentujące branżę HR mogą liczyć na co najmniej 25% wzrost wynagrodzenia. Przewidujemy, że 2015 rok dla ZZL jako całej branży przyniesie niewielki (bliski wskaźnikowi inflacji) wzrost wynagrodzeń.

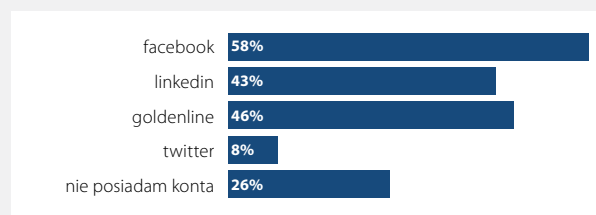


Agnieszka Mazurek, Executive Search Consultant
+48 883 366 936
amazurek@goldmanrecruitment.pl

Z Jakich portali pracy korzystałeś/aś w okresie ostatnich 6 miesięcy?

pracuj.pl	74%
gazetapraca.pl	49%
infopraca.pl	33%
praca.pl	29%
praca.money.pl	18%
karierawfinansach.pl	16%
indeed.com	13%
z żadnego	3%

Na jakich portalach społecznościowych posiadasz konto?



Z jakich źródeł informacji korzystasz poszukując informacji o pracodawcach?

Portale / serwisy pracy	79%
Strony internetowe konkretnych pracodawców	69%
Kontakty ze znajomymi ze środowiska biznesowego	65%
Firmy rekrutacyjne	58%
Prasa	40%
Rodzina, przyjaciele	30%
Anonimowe fora internetowe	19%
Internetowe targi pracy	4%
Nie poszukuję informacji	3%

Dyrektor personalny

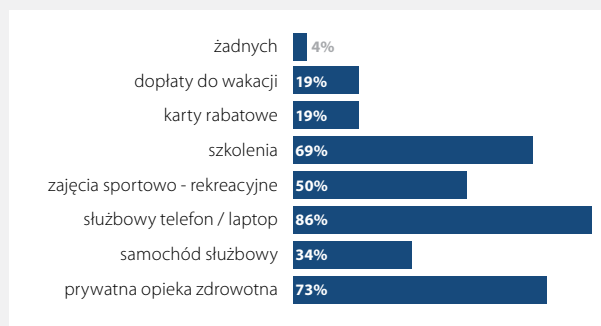
Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Prezes zarządu, Członek zarządu	HR Business Partner
Dyrektor personalny grupy	Kierownik działu rekrutacji
	Kierownik działu kadr i płac

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 10%

wielkość firmy (liczba zatrudnionych)	dolny kwartyl	mediana	górny kwartyl
Warszawa			
pow. 1000 pracowników	20 300 zł	23 200 zł	26 100 zł
500 - 1000 pracowników	16 900 zł	19 600 zł	22 800 zł
pon. 500 pracowników	11 800 zł	14 700 zł	17 900 zł
bank, ubezpieczyciel	21 300 zł	24 400 zł	27 800 zł
Reszta Polski			
pow. 1000 pracowników	16 400 zł	20 200 zł	24 500 zł
500 - 1000 pracowników	11 900 zł	14 900 zł	17 200 zł
pon. 500 pracowników	8 900 zł	11 500 zł	13 400 zł

Dodatkowe świadczenia



Opis

Dyrektor personalny odpowiada za planowanie i nadzorowanie wszystkich działań związanych z zarządzaniem personelem w firmie. W Polsce powoli wzrasta liczba podmiotów, w których występuje jako równoważny partner dla obszarów biznesowych i wchodzi w skład zespołu zarządzającego organizacją lub zarządu. Rola dyrektora personalnego ewoluuje wraz z rozwojem kultury organizacyjnej firmy, którą sam współtworzy.

Zakres obowiązków

- odpowiedzialność za kreowanie i realizację strategii personalnej w firmie
- planowanie i negocjowanie budżetu na działania ZZL
- nadzorowanie procesu rekrutacji i pozyskiwania talentów
- koordynowanie procesu planowania ścieżek kariery i sukcesji
- zarządzanie systemem szkoleń i programami rozwoju personelu
- tworzenie systemów ocen okresowych i systemów motywacyjnych
- współtworzenie i nadzór nad realizacją polityki wynagrodzeń
- wspieranie zarządu i kadry zarządzającej w realizacji strategii personalnej
- doradztwo dla zarządu i menedżerów przy podejmowaniu decyzji biznesowych i personalnych
- współpraca ze związkami zawodowymi
- kreowanie strategii i nadzór nad realizacją założeń marketingu personalnego
- zarządzanie pracą podległego zespołu

Profil

Kandydat na dyrektora personalnego powinien mieć minimum kilkuletnie doświadczenie na stanowisku związanym z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Wymagana jest praktyczna i systematycznie aktualizowana wiedza obejmująca wszystkie obszary miękkiego i twardego HR. Nowoczesny dyrektor personalny powinien sprawnie poruszać się w zakresie funkcjonowania istotnych procesów biznesowych i zarządczych w firmie. Kandydata na stanowisko dyrektora personalnego charakteryzować powinny takie cechy jak: komunikatywność, umiejętność wywierania wpływu i argumentacji oraz zdolność do budowania relacji i asertywność.

Perspektywy rozwoju

Dyrektorowi personalnemu może zostać powierzona funkcja członka zarządu. W największych firmach istnieje perspektywa objęcia stanowiska dyrektora HR grupy. Alternatywą jest możliwość podjęcia wyzwań związanych z objęciem roli dyrektora personalnego w innej organizacji.

HR Business Partner

Opis

HR Business Partner to specjalista z zakresu ZZL, który odpowiada za realizację polityki HR zgodnie ze strategią i celami firmy w określonym obszarze biznesu. W polskich realiach jest to funkcja stosunkowo młoda i realizowana głównie w dużych, międzynarodowych organizacjach z macierzową strukturą organizacyjną. Pojawienie się roli HR Business Partnera w firmie zwykle dowodzi, że funkcja ZZL ewoluowała od administracyjno-wspierającej w kierunku strategicznej.

Zakres obowiązków

- odpowiedzialność za realizację strategii personalnej firmy w danym obszarze biznesu
- monitorowanie kluczowych wskaźników HR, diagnozowanie zmieniających się potrzeb
- analizowanie procesów HR i sporządzanie rekomendacji
- inicjowanie i wdrażanie usprawnień dla biznesu, między innymi w takich obszarach jak: polityka wynagrodzeń, systemy motywacyjne, szkolenia, komunikacja
- współpraca z centralą firmy w zakresie wdrażania polityki i narzędzi HR firmy w danym obszarze
- wspieranie i doradzanie menedżerom liniowym i kadrze zarządzającej w sprawach związanych z zarządzaniem personelem
- aktywny udział w procesach rekrutacji na najwyższe stanowiska
- przygotowywanie planu i realizacja budżetu

Profil

O stanowisko HR Business Partnera mogą ubiegać się osoby posiadające kilka lat doświadczenia w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi oraz ugruntowaną wiedzę obejmującą zarówno zagadnienia miękkiego jak i twardego HR. Od HR Business Partnera wymaga się predyspozycji do pracy o charakterze projektowym oraz gotowości i zdolności do szybkiego przyswajania wiedzy. W tej roli najlepiej sprawdzają się osoby otwarte na zmiany i zdolne do podejmowania samodzielnych decyzji z umiejętnościami analitycznego myślenia.

Perspektywy rozwoju

HR Business Partner może rozwijać się podejmując odpowiedzialność za działania HR w innym obszarze biznesu, a jeżeli posiada umiejętności zarządzania zespołem, to awansować na stanowisko kierownicze w strukturach działu personalnego.

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Dyrektor personalny	brak
Dyrektor zarządzający danym biznesem	

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 7%

wielkość firmy (liczba zatrudnionych)	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
Warszawa			
pow. 1000 pracowników	11 200 zł	14 300 zł	16 300 zł
500 - 1000 pracowników	9 800 zł	12 200 zł	13 900 zł
pon. 500 pracowników	8 600 zł	11 400 zł	12 700 zł
bank, ubezpieczyciel	9 500 zł	12 200 zł	14 400 zł
Reszta Polski			
pow. 1000 pracowników	8 600 zł	11 300 zł	13 400 zł
500 - 1000 pracowników	7 700 zł	9 300 zł	10 900 zł
pon. 500 pracowników	6 700 zł	8 500 zł	9 700 zł

Dodatkowe świadczenia

żadnych	4%
dopłaty do wakacji	20%
karty rabatowe	17%
szkolenia	55%
zajęcia sportowo - rekreacyjne	46%
służbowy telefon / laptop	72%
samochód służbowy	3%
prywatna opieka zdrowotna	68%

Specjalista ds. rekrutacji

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Kierownik ds. rekrutacji	brak
HR Manager	

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 4%

wielkość firmy (liczba zatrudnionych)	dolny kwartyl	mediana	górny kwartyl
Warszawa			
pow. 1000 pracowników	5 200 zł	6 600 zł	7 800 zł
500 - 1000 pracowników	4 700 zł	6 000 zł	7 000 zł
pon. 500 pracowników	4 300 zł	5 500 zł	6 300 zł
bank, ubezpieczyciel	5 400 zł	6 700 zł	7 900 zł
Reszta Polski			
pow. 1000 pracowników	4 200 zł	5 200 zł	6 100 zł
500 - 1000 pracowników	3 800 zł	4 800 zł	5 600 zł
pon. 500 pracowników	3 500 zł	4 400 zł	5 100 zł

Dodatkowe świadczenia

żadnych	19%
dopłaty do wakacji	15%
karty rabatowe	12%
szkolenia	43%
zajęcia sportowo - rekreacyjne	39%
służbowy telefon / laptop	45%
samochód służbowy	0%
prywatna opieka zdrowotna	45%

Opis

Specjalista do spraw rekrutacji jest to samodzielne stanowisko w dziale personalnym. Osoba pełniąca tę rolę pod nadzorem kierownika ds. rekrutacji lub HR Managera odpowiada za planowanie i realizację procesów rekrutacyjnych w firmie. Specjalista ds. rekrutacji występuje w roli doradcy wewnętrznego w stosunku do menadżera zainteresowanego zatrudnieniem pracownika, odpowiada za zdiagnozowanie potrzeb i doprecyzowanie szczegółowych wymagań stawianych kandydatom na dane stanowisko.

Zakres obowiązków

- odpowiedzialność za realizację procesów rekrutacji pracowników
- tworzenie procedur na potrzeby rekrutacji wewnętrznej i zewnętrznej
- przygotowywanie profili kandydatów i opisów stanowisk na potrzeby rekrutacji
- opracowywanie lub dobór narzędzi i metod selekcyjnych
- bieżąca współpraca z firmami doradztwa personalnego i agencjami pracy tymczasowej
- przygotowywanie raportów i opinii na temat kandydatów
- wspieranie i szkolenie kadry kierowniczej z zakresu efektywnej rekrutacji personelu
- monitorowanie tendencji na lokalnym lub branżowym rynku pracy
- realizacja założeń marketingu personalnego

Profil

Kandydat na specjalistę ds. rekrutacji powinien legitymować się dyplomem uczelni wyższej. Ze względu na wiedzę umożliwiającą efektywne i mądre korzystanie z narzędzi selekcyjnych preferowany kierunek to psychologia. Mile widziane jest doświadczenie zdobyte w firmach rekrutacyjnych lub podczas praktyk i staży w działach personalnych. Dodatkowy atut to wiedza z zakresu prawa pracy, kadr, płac oraz employer branding.

Perspektywy rozwoju

Specjalista ds. rekrutacji w dużych organizacjach może awansować zarówno w pionie na stanowisko kierownika ds. rekrutacji lub HR Business Partnera. W mniejszych firmach wraz z rozwojem wiedzy i zaangażowania w realizację innych funkcji ZZL może objąć funkcję HR Managera.

ZARZĄDZANIE PROJEKTAMI

Biura zarządzania projektami (PMO - Project Management Office) to działy zajmujące się projektami zazwyczaj w dużych firmach, instytucjach finansowych lub centrach usług wspólnych.

Firmy są coraz bardziej zainteresowane tworzeniem działów PMO celem uzyskania wyższych wyników operacyjnych i strategicznych. We wcześniejszych latach pozycje Project Managera zajmowały pojedyncze osoby w firmie, najczęściej wyłaniane z departamentów finansowych lub IT na czas potrzeby realizacji projektów. Aktualnie w strukturach organizacyjnych coraz częściej pojawiają się odrębne kilku, kilkunastoosobowe działy zarządzania projektami, tzw. PMO czyli biura zarządzania projektami. Wskazuje to na rosnącą liczbę firm funkcjonujących w oparciu o projekty. Zapotrzebowanie firm na tego typu specjalistów przekłada się na widoczną, z roku na rok zwiększającą się ilość ofert pracy, jak również otwieranych kierunków studiów podyplomowych, kursów z zarządzania projektami.

Wiele wskazuje, że obszar zarządzania projektami będzie jednym z intensywniej rozwijających się obszarów w najbliższych latach. Potrzebę nowych specjalistów będą napędzać duże przedsiębiorstwa, firmy z sektora SSC/BPO oraz instytucje finansowe.

Project Managerem najczęściej zostają osoby z wyższym wykształceniem ekonomicznym lub informatycznym, co podyktowane jest tym, że w tych obszarach najczęściej prowadzone są projekty. Z drugiej strony szansę na rozwój w zarządzaniu projektami mają również absolwenci innych kierunków, o ile ten kierunek łączy się z obszarem działań np. HR czy marketing. Oprócz znajomości procesów biznesowych, posiadania kompetencji organizacyjnych, analitycznych i komunikacyjnych istotna jest również znajomość metodologii prowadzenia projektów. Kandydaci na stanowisko Project Managera kończą zwykle studia podyplomowe lub kursy z zarządzania projektami.

Na poziom wynagrodzenia wpływają takie czynniki jak lokalizacja, wielkość organizacji oraz posiadane dodatkowe certyfikaty z obszaru zarządzania projektami takie jak PMI, Prince czy IPMA.

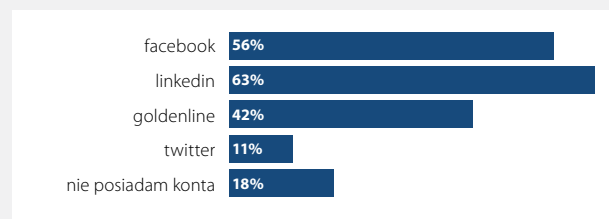


Alicja Walczak, Manager
+48 604 762 588
awalczak@goldmanrecruitment.pl

Z jakich portali pracy korzystałeś/aś w okresie ostatnich 6 miesięcy?

pracuj.pl	58%
gazetapraca.pl	39%
karierawfinansach.pl	29%
infopraca.pl	25%
praca.pl	22%
praca.money.pl	18%
z żadnego	18%
indeed.com	13%

Na jakich portalach społecznościowych posiadasz konto?



Z jakich źródeł informacji korzystasz poszukując informacji o pracodawcach?

Portale / serwisy pracy	69%
Kontakty ze znajomymi ze środowiska biznesowego	59%
Strony internetowe konkretnych pracodawców	52%
Prasa	41%
Firmy rekrutacyjne	39%
Rodzina, przyjaciele	33%
Anonimowe fora internetowe	16%
Nie poszukuję informacji	7%
Internetowe targi pracy	5%

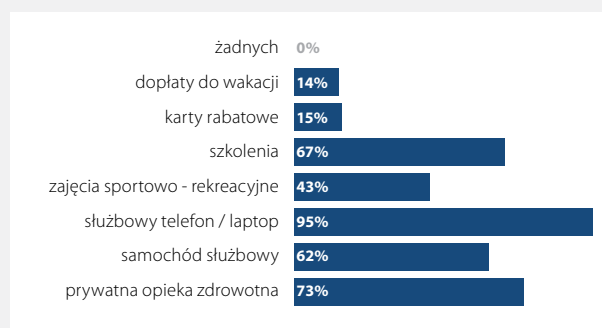
Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Prezes zarządu, Członek zarządu	Project Manager
Dyrektor operacyjny	Członkowie zespołu projektowego
Dyrektor IT	

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 11%

typ firmy	dolny kwartyl	mediana	górny kwartyl
bank, ubezpieczyciel	21 900 zł	24 800 zł	26 400 zł
pozostałe firmy	18 200 zł	22 300 zł	24 300 zł

Dodatkowe świadczenia



ZARZĄDZANIE PROJEKTAMI

Head of PMO

Opis

Head of PMO (PMO - Project Management Office) stoi na czele działu, odpowiadającego za realizację projektów, najczęściej z obszarów biznesu i IT, których celem jest optymalizacja i implementacja nowych rozwiązań w organizacji, czy wdrożenie nowych produktów. Jego zadanie skupia się na koordynacji przebiegu projektów, nadzorze realizacji celów oraz pracy podległych zespołów.

Zakres obowiązków

- aktywna współpraca z zarządkiem w zakresie definiowania strategii działania PMO w powierzonym obszarze biznesowym lub w skali całej organizacji
- opracowywanie i wdrożenie metodologii zarządzania projektami w ramach PMO
- odpowiedzialność za terminową realizację wyznaczonych projektów zgodnie z wyznaczonymi kryteriami czasowymi, jakościowymi i finansowymi
- ocena występujących ryzyk, konfliktów oraz wprowadzanie działań naprawczych
- zarządzanie podległym zespołem Project Managerów po stronie biznesowej i/lub IT
- aktywna współpraca z innymi departamentami oraz dostawcami zewnętrznymi
- inicjowanie nowych projektów optymalizacyjnych w organizacji

Profil

Head of PMO posiada wyższe wykształcenie najczęściej informatyczne lub ekonomiczne, nie rzadko uzupełnione o studia podyplomowe z zarządzania projektami lub MBA. Od kandydatów na dyrektora biura zarządzania projektami oczekuje się min. 6 lat doświadczenia w obszarze zarządzania projektami i zespołami projektowymi, jak również wiedzy z zakresu procesów zachodzących w organizacji. Kwalifikacje takie jak PMP, Prince 2, IPMA dodatkowo podnoszącą konkurencyjność kandydata na rynku pracy.

Perspektywy rozwoju

Dalsza ścieżka rozwoju dyrektora biura zarządzania projektami może być związana ze zwiększeniem odpowiedzialności jako dyrektor regionalny lub w innych działach operacyjnych lub IT. W instytucjach finansowych może się to wiązać z awansem na stanowisko dyrektora pionu.

Project Manager

Opis

Kierownik projektu (Project Manager) jest osobą koordynującą realizację wyznaczonych projektów optymalizacji lub wprowadzania nowych procesów, produktów w organizacji. Project Manager jest zaangażowany w każdy etap realizacji projektu pełniąc jednocześnie funkcję kontrolną (poprawność, terminowość realizacji projektu, weryfikacja przyjętych celów). Na tym stanowisku, oprócz wiedzy z zakresu prowadzenia projektów, niezmiernie ważne są kompetencje interpersonalne, jak i analityczne.

Zakres obowiązków

- zbieranie oraz analiza potrzeb klientów wewnętrznych
- planowanie i definiowanie strategii działania
- przeprowadzanie analiz jakościowych i ilościowych dostępnych zasobów (zasoby ludzkie, budżet)
- ocena występujących ryzyk związanych z wykonalnością projektu
- monitorowanie poszczególnych etapów realizacji projektów
- zarządzanie zespołem podległych pracowników oraz koordynowanie pracy i komunikacji osób zaangażowanych (inni pracownicy firmy, zewnętrzni dostawcy) w dany projekt
- inicjowanie nowych projektów i rozwiązań optymalizujących procesy
- kontaktowanie się z zewnętrznymi partnerami i dostawcami
- negocjowanie warunków współpracy, cen z kontrahentami
- zarządzanie wdrożeniem projektu
- przygotowywanie sprawozdań i raportów z prowadzonych prac

Profil

Project Manager powinien mieć wykształcenie wyższe kierunkowe dla danej branży (najczęściej są to kierunki ekonomiczne lub informatyczne). Mile widziane są certyfikaty Prince, PMP lub IPMA. Na tym stanowisku również mają znaczenie predyspozycje osobowościowe (zdolności komunikacyjne, przywódcze, analityczne, negocjacyjne, zarządzania, koordynacji wielu czynności jednocześnie).

Perspektywy rozwoju

Dalsza ścieżka rozwoju może wiązać się z awansem na stanowisko kierownicze w ramach organizacji jako dyrektor departamentu zarządzania projektami, dyrektor działu IT, dyrektor operacyjny. Możliwe jest także zwiększanie zakresu obowiązków w ramach tego samego stanowiska poprzez prowadzenie bardziej złożonych projektów.

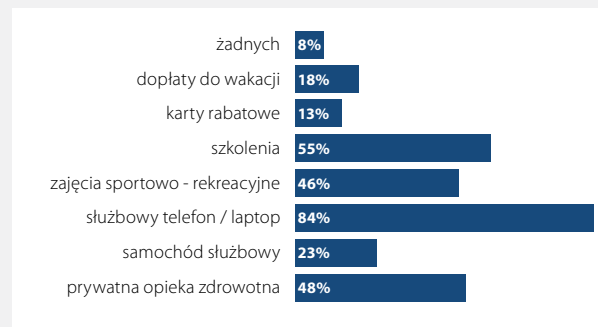
Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Head of PMO	Analityk biznesowy
Dyrektor operacyjny	Członkowie zespołu projektowego
Dyrektor IT	

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 7%

typ firmy	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
bank, ubezpieczyciel	10 200 zł	12 500 zł	14 100 zł
pozostałe firmy	7 300 zł	10 500 zł	13 300 zł

Dodatkowe świadczenia

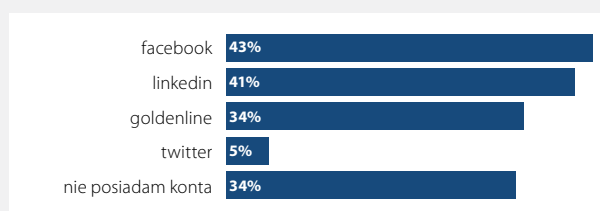


AUDYT WEWNĘTRZNY

Z jakich portali pracy korzystałeś/aś w okresie ostatnich 6 miesięcy?

pracuj.pl	58%
karierawfinansach.pl	48%
gazetapraca.pl	32%
praca.money.pl	28%
praca.pl	21%
jooble.pl	17%
indeed.com	12%
z żadnego	10%

Na jakich portalach społecznościowych posiadasz konto?



Z jakich źródeł informacji korzystasz poszukując informacji o pracodawcach?

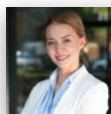
Portale / serwisy pracy	89%
Strony internetowe konkretnych pracodawców	68%
Kontakty ze znajomymi ze środowiska biznesowego	48%
Prasa	46%
Firmy rekrutacyjne	42%
Rodzina, przyjaciele	27%
Anonimowe fora internetowe	22%
Nie poszukuję informacji	3%
Internetowe targi pracy	0%

Współczesne duże organizacje działają w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu gospodarczym, a ich działalności są narażone na coraz liczniejsze ryzyka i mogące się z tym wiązać koszty. Kadra zarządzająca, aby zachować właściwy poziom kontrolowanych procesów (finansowych, operacyjnych, IT) obarczonych nieprawidłowościami, wspiera się pracą działu audytu wewnętrznego, która ma charakter kontrolny (ocenia aktualną sytuację) oraz doradczy (rekomenduje usprawnienia, naprawę procesów).

Wzrost liczby wakatów na stanowiska audytorów wewnętrznych w 2014 roku odbył się za sprawą międzynarodowych korporacji – głównie z sektora centr usług wspólnych – zarówno tych dopiero powstałych, jak i już istniejących. Sektor bankowo – ubezpieczeniowy cechuje stabilizacja jeżeli chodzi o liczbę zatrudnionych w audycie wewnętrznym z tendencją wzrostową w przypadku audytu IT.

Z racji bezpośrednich kontaktów z rodzimym biznesem, dużym zainteresowaniem międzynarodowych firm szczególnie cieszą się kandydaci władający biegle nie tylko językiem angielskim, ale również dodatkowym na minimum średniozaawansowanym poziomie. W 2014 roku byli poszukiwani kandydaci znający języki europejskie: niemiecki, francuski, hiszpański, niderlandzki, rosyjski. Niewykluczone, że w przyszłości w cenie będą również inne języki: turecki czy skandynawskie. W wypadku niektórych ofert znajomość drugiego języka stanowi wymóg formalny. Pracodawcy coraz częściej otwierają się na zatrudnienie wykwalifikowanych specjalistów z zagranicy.

Największe szanse na znalezienie pracy nadal mają specjaliści z 3-4-letnim doświadczeniem w audycie zewnętrznym lub wewnętrznym z gotowością do podróży służbowych. Audytorzy zewnętrzni przy ocenie atrakcyjności oferty z obszaru audytu wewnętrznego brali pod uwagę m.in. możliwości dalszego rozwoju zawodowego w ramach organizacji, w tym realne szanse na przyszłe pozycje w działach finansowo-kontrolingowych.



Justyna Jakubowska, Consultant
+48 795 144 660
jjakubowska@goldmanrecruitment.pl

Menedżer ds. audytu wewnętrznego

Opis

Menedżer ds. audytu wewnętrznego to kierownicze stanowisko odpowiedzialne za ustalanie i wykonywanie planu audytów. Rola ta występuje jedynie w największych firmach oraz grupach kapitałowych. Menedżer ds. audytu jest odpowiedzialny za minimalizowanie występowania ryzyka wewnętrznego oraz zewnętrznego, które zagraża funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. W największych firmach, które charakteryzują się dużą złożonością procesów oraz w bankach, występuje także funkcja dyrektora ds. audytu wewnętrznego. Osoba odpowiedzialna za audyt wewnętrzny w organizacji odpowiada najczęściej za wszystkie jego aspekty: finansowy, operacyjny, IT oraz SOX.

Zakres obowiązków

- ustalenie zakresu rocznego i kilkuletniego planu wykonywania audytów we wszystkich jednostkach biznesowych/działach firmy
- kontrola zgodności wszystkich aspektów działania firmy w stosunku do uwarunkowań zewnętrznych i procedur wewnętrznych
- optymalizacja procesów zachodzących w firmie oraz optymalizacja kosztowa
- organizacja projektów audytorskich, tj. ustalenie harmonogramu, budżetu i zakresu
- audyt, prawidłowa implementacja i monitoring działania systemu kontroli wewnętrznej
- utrzymywanie długoterminowych relacji z klientami wewnętrznymi (kierownicy poszczególnych jednostek organizacyjnych)
- uczestnictwo we wczesnej fazie przekształceń własnościowych (fuzje/przejęcia)
- polityka zatrudniania, zarządzania, motywowania i rozwoju pracowników w dziale audytu wewnętrznego

Profil

Manager ds. audytu wewnętrznego posiada przynajmniej sześćoletnie doświadczenie w firmie audytorskiej lub jako audytor wewnętrzny. Na tym stanowisku wymagana jest praktyczna wiedza z zakresu funkcjonowania wszystkich istotnych procesów biznesowych, wiedza z zakresu zarządzania ryzykiem oraz oczywiście predyspozycje do zarządzania zespołem. Większość osób zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach w działach audytu wewnętrznego posiada kwalifikacje zawodowe: CIA, ACCA, biegły rewident.

Perspektywy rozwoju

Manager ds. audytu w przypadku największych firm lub banków może awansować na stanowisko dyrektora ds. audytu. Alternatywna ścieżka kariery dotyczy kontrolera finansowego, dyrektora finansowego lub dyrektora ds. zarządzania ryzykiem. Realizację ścieżki kariery ułatwia zdobycie kwalifikacji zawodowych: ACCA lub CIMA.

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Dyrektor ds. audytu wewnętrznego	Audytor wewnętrzny
Dyrektor finansowy	
Prezes zarządu, Rada nadzorcza	

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 9%

typ firmy	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
Firma produkcyjna / handlowa / usługowa / BPO/SSC	13 200 zł	17 400 zł	21 800 zł
Bank / ubezpieczyciel	14 600 zł	16 800 zł	19 300 zł
Instytucja rządowa / samorządowa	7 200 zł	8 800 zł	10 800 zł

Dodatkowe świadczenia

żadnych	1%
dopłaty do wakacji	37%
karty rabatowe	21%
szkolenia	74%
zajęcia sportowo - rekreacyjne	45%
służbowy telefon / laptop	88%
samochód służbowy	30%
prywatna opieka zdrowotna	72%

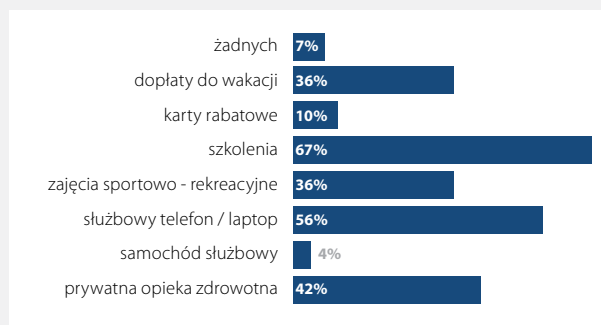
Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Menedżer ds. audytu wewnętrznego	Brak
Dyrektor finansowy	
Prezes zarządu, Rada nadzorcza	

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 4%

typ firmy	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
Firma produkcyjna / handlowa / usługowa / BPO/SSC	8 100 zł	9 400 zł	11 900 zł
Bank / ubezpieczyciel	7 300 zł	9 200 zł	11 200 zł
Instytucja rządowa / samorządowa	4 400 zł	5 600 zł	6 900 zł

Dodatkowe świadczenia



AUDYT WEWNĘTRZNY

Audyt w wewnętrzny

Opis

Audyt w wewnętrzny to podstawowe stanowisko w dziale audytu wewnętrznego, którego zadania polegają na uczestnictwie w projektach audytorskich i wykonywaniu prac założonych w planie audytu. Praca na tym stanowisku wymaga zrozumienia celów organizacji, specyfiki ryzyka biznesowego, operacyjnego oraz finansowego, w którym działa firma, zewnętrznych uregulowań oraz różnych potrzeb reprezentowanych przez akcjonariuszy, zarząd i pracowników.

Zakres obowiązków

- uczestnictwo w projektach audytowych w ramach jednego lub kilku następujących obszarów: audyt finansowy, operacyjny, SOX, systemów i procesów IT
- audyt finansowy polega na sprawdzeniu czy sprawozdania finansowe zostały sporządzone zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz wewnętrzną polityką rachunkowości
- audyt operacyjny polega na analizie kluczowych procesów i zasobów w organizacji pod kątem zainstalowanych kontroli wewnętrznych i ewentualnych możliwych ryzyk
- audyt SOX to weryfikacja czy jednostka lub firma spełnia kryteria funkcjonowania kontroli wewnętrznych, które zostały narzucone przez ustawę Sarbanes Oxley Act
- audyt IT polega na weryfikacji funkcjonowania procesów i systemów IT pod kątem wystąpienia ryzyk
- odpowiedzialność za projekty jednorazowe (np. due diligence, audyty śledcze)
- uczestnictwo w projektowaniu nowych systemów kontroli wewnętrznej
- przygotowywanie raportu z wykonanej pracy wraz z przedstawionymi wnioskami i zaleceniami

Profil

Karierę w audycie wewnętrznym można rozpocząć w: firmie audytorskiej, dziale audytu wewnętrznego lub wybranym innym dziale firmy. Audyt w wewnętrzny jest cenionym samodzielnym specjalistą na rynku pracy, jeżeli posiada min. 2–3 lata doświadczenia, rozumie procesy biznesowe, zna metodologię przeprowadzania audytu oraz posiada kwalifikacje zawodowe lub jest w trakcie ich uzyskiwania (np. CIA, ACCA, CIMA). Od audytora wewnętrznego oczekuje się dokładności, terminowości oraz często gotowości do częstych podróży służbowych, również zagranicznych.

Perspektywy rozwoju

Jeżeli audyt w posiada umiejętności zarządzania zespołem oraz wiedzę merytoryczną może zostać promowany na menedżera ds. audytu wewnętrznego. Inne możliwości kontynuowania kariery to specjalista lub kierownik w jednym z działów operacyjnych. Audyt w wewnętrzny może znaleźć zatrudnienie jako kontroler finansowy w mniejszej firmie lub specjalista ds. kontrolingu w dużej firmie.

Audytor IT

Opis

Audytor IT to specjalistyczne stanowisko odpowiedzialne za badanie wewnętrznych systemów informatycznych pod kątem wystąpienia ryzyk oraz wypracowania optymalnych rozwiązań dla dalszego rozwoju procesów biznesowych takich jak: finanse, zakupy czy logistyka. Z racji postępującej informatyzacji procesów stanowisko to staje się coraz bardziej kluczowe w prawidłowym funkcjonowaniu i dalszym rozwoju organizacji. O atrakcyjności stanowiska świadczy również wyższe wynagrodzenie w porównaniu do audytorów innych obszarów.

Zakres obowiązków

- przeglądy efektywności wewnętrznych systemów informatycznych (aplikacje, infrastruktura, ochrona danych)
- ocena ryzyk i potencjalnych zagrożeń mających wpływ na funkcjonowanie systemów informatycznych zgodnie z wewnętrznymi i zewnętrznymi kryteriami i normami
- opracowywanie narzędzi wspomagających proces audytu IT
- przygotowanie sprawozdania z wyników przeprowadzonych audytów
- proponowanie rozwiązań mających na celu optymalizację i usprawnienie systemów oraz wspomaganie realizację celów biznesowych
- monitorowanie wdrożenia zgłoszonych rekomendacji

Profil

Ścieżkę rozwoju zawodowego można rozpocząć w zewnętrznej firmie świadczącej usługi audytorskie lub informatyczne jak również wewnętrznym dziale audytu, kontroli wewnętrznych lub IT. Od audytora IT oczekuje się wykształcenia wyższego w obszarze technologii lub ekonomii uzupełnione następnie szkoleniami z zakresu informatyki lub zagadnień audytu IT oraz 2-3 letniego doświadczenia.

Perspektywy rozwoju

Audytor IT może awansować kolejno na starszego specjalistę i eksperta w lokalnych lub globalnych strukturach organizacji. Jeśli osoba na stanowisku audytora IT wykazuje wysoki poziom wiedzy merytorycznej, jak również kompetencje w zakresie zarządzania zespołem może w dalszej perspektywie awansować na menedżera audytu wewnętrznego. Alternatywna ścieżka kariery to specjalista lub kierownik projektów w innych działach operacyjnych. Realizację kariery ułatwia zdobycie kwalifikacji zawodowych np. CISA, CISSP, CIA, CISM.

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Menedżer ds. audytu wewnętrznego	Brak
Dyrektor finansowy	

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 5%

typ firmy	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
Firma produkcyjna / handlowa / usługowa / BPO/SSC	8 700 zł	11 200 zł	13 200 zł
Bank / ubezpieczyciel	7 900 zł	10 700 zł	12 400 zł

Dodatkowe świadczenia

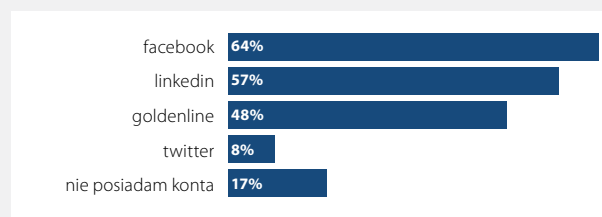
żadnych	2%
dopłaty do wakacji	29%
karty rabatowe	19%
szkolenia	83%
zajęcia sportowo - rekreacyjne	38%
służbowy telefon / laptop	71%
samochód służbowy	2%
prywatna opieka zdrowotna	81%

AUDYT I KONSULTING

Z jakich portali pracy korzystałeś/aś w okresie ostatnich 6 miesięcy?

pracuj.pl	67%
karierawfinansach.pl	44%
gazetapraca.pl	36%
infopraca.pl	21%
praca.pl	16%
indeed.com	15%
egospodarka.pl	12%
praca.money.pl	10%
z żadnego	4%

Na jakich portalach społecznościowych posiadasz konto?



Z jakich źródeł informacji korzystasz poszukując informacji o pracodawcach?

Portale / serwisy pracy	76%
Strony internetowe konkretnych pracodawców	53%
Kontakty ze znajomymi ze środowiska biznesowego	41%
Prasa	35%
Firmy rekrutacyjne	29%
Rodzina, przyjaciele	25%
Anonimowe fora internetowe	19%
Internetowe targi pracy	12%
Nie poszukuję informacji	4%

Branża usług konsultingowych, szczególnie w zakresie audytu i doradztwa podatkowego, pozostaje zdominowana przez firmy z tak zwanej wielkiej czwórki: Deloitte, E&Y, KPMG i PwC. Mamy jednak na polskim rynku grupę mniejszych podmiotów o ugruntowanej pozycji określanych mianem second tier. W przypadku usług doradztwa biznesowego jako całości, udział wielkiej czwórki także jest wyraźny. Silną pozycję mają niewielkie firmy konsultingowe, które specjalizują się w określonym rodzaju usług lub obsługują wybrany sektor rynku. Dla dużej liczby osób rozpoczynających karierę zawodową lub zainteresowanych zmianą pracy szczególnie atrakcyjną grupę pracodawców stanowią tzw. firmy doradztwa strategicznego (BCG, McKinsey, A.T. Kearney, Bain&Co, Accenture).

Branżę usług doradczych i audytorskich charakteryzuje stała walka o pozyskanie utalentowanych pracowników. Najwięcej ofert pracy skierowanych jest do studentów i absolwentów oraz osób z niewielkim stażem pracy, co wynika z struktury zatrudnienia oraz dużej rotacji pracowników w największych firmach konsultingowych. Stałym zjawiskiem są zmiany pracy w ramach organizacji doradczych oraz transfer specjalistów do biznesu. W największym stopniu dotyczy ono osób z 2-4 letnim stażem pracy.

Poważnym konkurentem w walce o utalentowanych specjalistów stają się dla firm audytorskich i doradczych centra usług wspólnych międzynarodowych koncernów. W Polsce tworzą one zespoły ekspertów (tzw. center of excellence lub competency center), które świadczą określone usługi dla podmiotów z grupy w regionie EMEA.

Na poziom wynagrodzeń w firmach audytorskich i doradczych ma wpływ lokalizacja miejsca pracy oraz wielkość firmy doradczej. Generalnie na wyższe stawki mogą liczyć specjaliści zatrudnieni w Warszawie (okolicie górnego kwartyla). Mniej zarabiają osoby zatrudnione poza stolicą i w firmach z tzw. second tier. W obszarze doradztwa biznesowego i finansowego najlepiej płacą firmy doradztwa strategicznego.



Agnieszka Mazurek, Executive Search Consultant
+48 883 366 936
amazurek@goldmanrecruitment.pl

Menedżer w dziale audytu

Opis

Menedżer w firmie audytorskiej nadzoruje jednocześnie prowadzenie kilku projektów dla klientów zewnętrznych w przypadku małych lub średnich firm lub jednego dużego w przypadku dużej korporacji. Realizowane projekty to badania i przeglądy sprawozdań finansowych sporządzonych przez firmy, dla których obowiązek audytu wynika z polskiej ustawy o rachunkowości, wymogów związanych z raportowaniem do grupy lub inne projekty zlecane przez zarząd lub radę nadzorczą (audyty due diligence, przeglądy kontroli wewnętrznych, projekty doradcze z obszaru rachunkowości finansowej). Sprawozdania finansowe są sporządzane według określonych standardów sprawozdawczości (PAS, IFRS, US GAAP) i zgodnie z tymi standardami podlegają badaniu.

Zakres obowiązków

- odpowiedzialność za organizację projektów audytorskich, tj. za ustalenie harmonogramu, terminu badania oraz dobór zespołu konsultantów i starszych konsultantów
- odpowiedzialność za kontakt i budowanie długoterminowych relacji z klientem na poziomie zarządu (dyrektor finansowy, prezes) lub rady nadzorczej
- nadzorowanie przygotowania raportu lub opinii z badania
- przedstawianie i omawianie z klientem wniosków z badania i wykrytych nieprawidłowości
- odpowiedzialność za prowadzenie negocjacji cenowych i podpisywanie umów z klientem
- realizacja zadań sprzedażowych w ramach ustalonego budżetu
- udział w seminariach i konferencjach branżowych
- odpowiedzialność za zatrudnianie, szkolenie, motywowanie, ocenę i rozwój konsultantów i starszych konsultantów

Profil

Menedżer w dziale audytu to osoba posiadająca minimum sześć lat doświadczenia w firmie audytorskiej, które zdobywała na stanowisku konsultanta i starszego konsultanta. Idealny kandydat na menedżera posiada kwalifikację biegłego rewidenta, która uprawnia do wydawania opinii na temat sporządzonych sprawozdań finansowych lub certyfikat ACCA. Od menedżera oczekuje się również miękkich kompetencji, takich jak umiejętność zarządzania zespołem i budowania długoterminowych relacji z klientem.

Perspektywy rozwoju

Menedżer w dziale audytu może kontynuować karierę w audycie zewnętrznym awansując kolejno na stanowisko starszego menedżera, dyrektora, a na końcu partnera. Alternatywna ścieżka kariery wiąże się ze stanowiskiem kontrolera finansowego, dyrektora finansowego lub menedżera ds. audytu wewnętrznego. Realizację ścieżki kariery ułatwia zdobycie kwalifikacji zawodowych ACCA, CIMA lub uprawnień biegłego rewidenta.

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Dyrektor	Starszy Konsultant

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 7%

typ firmy	dolny kwartyl	mediana	górny kwartyl
BIG4	14 100 zł	15 200 zł	16 300 zł
Second Tier	9 800 zł	11 700 zł	13 200 zł

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Menedżer	Konsultant

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 4%

typ firmy	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
BIG4	8 700 zł	9 500 zł	10 300 zł
Second Tier	6 200 zł	7 500 zł	8 900 zł

AUDYT I KONSULTING

Starszy konsultant w dziale audytu

Opis

Starszy konsultant w firmie audytorskiej to pierwszy poziom stanowiska kierowniczego, na którym pracownik jest odpowiedzialny za samodzielne prowadzenie małych i średnich projektów oraz codzienny kontakt z klientem. W przypadku projektów realizowanych dla dużych firm starszy konsultant jest członkiem zespołu i odpowiada za część projektu. Realizowane projekty to badania i przeglądy sprawozdań finansowych sporządzonych przez firmy, dla których obowiązek audytu wynika z polskiej ustawy o rachunkowości, wymogów związanych z raportowaniem do grupy lub inne projekty zlecane przez zarząd lub radę nadzorczą (audyty due dilligence, przeglądy kontroli wewnętrznych, projekty doradcze z obszaru rachunkowości finansowej). Sprawozdania finansowe są sporządzane według określonych standardów sprawozdawczości (PAS, IFRS, US GAAP) i zgodnie z tymi standardami podlegają badaniu.

Zakres obowiązków

- odpowiedzialność za planowanie pracy w ramach prowadzonego projektu audytorskiego, uwzględniając zakres badania, identyfikację rodzajów ryzyka, dobór narzędzi i procedur do badania
- zarządzanie grupą konsultantów (najczęściej 1–4 osób) podczas projektu
- codzienny kontakt z klientem podczas projektu
- przygotowywanie wstępnej wersji opinii i raportu z badania, listy proponowanych korekt oraz listu do zarządu
- wspieranie i szkolenie konsultantów w realizowanych przez nich zadaniach

Profil

Starszy konsultant w dziale audytu to osoba posiadająca minimum trzyletnie doświadczenie w firmie audytorskiej, które zdobywała na stanowisku konsultanta i podczas praktyk. Idealny kandydat na starszego konsultanta posiada kwalifikację biegłego rewidenta, która uprawnia do wydawania opinii na temat sporządzonych sprawozdań finansowych, ewentualnie certyfikat ACCA lub jest w trakcie ich uzyskiwania. Starszy Konsultant powinien posiadać predyspozycje do zarządzania projektem oraz zespołem.

Perspektywy rozwoju

Starszy konsultant w dziale audytu może kontynuować karierę w audycie zewnętrznym, awansując po kolejnych trzech latach na stanowisko menedżera, a następnie na stanowisko starszego menedżera. Aby kontynuować karierę w audycie, pracodawcy oczekują uzyskania uprawnień biegłego rewidenta lub kwalifikacji ACCA. Starszy konsultant może kontynuować karierę na stanowisku audytora wewnętrznego, specjalisty ds. kontrolingu lub kontrolera finansowego. Niektórzy z audytorów decydują się na kontynuowanie kariery w księgowości np. na stanowisku samodzielnego lub głównego księgowego.

Konsultant w dziale audytu

Opis

Konsultant w firmie audytorskiej jako członek zespołu bierze udział w projektach audytowych pod nadzorem starszego konsultanta. Konsultantom, którzy posiadają przynajmniej dwuletnie doświadczenie, powierza się czasami samodzielne prowadzenie mniejszych projektów. Realizowane projekty to badania i przeglądy sprawozdań finansowych sporządzonych przez firmy, których obowiązek audytu wynika z polskiej ustawy o rachunkowości, wymogów związanych z raportowaniem do grupy lub inne projekty zlecane przez zarząd lub radę nadzorczą (audyty due dilligence, przeglądy kontroli wewnętrznych, projekty doradcze z obszaru rachunkowości finansowej). Sprawozdania finansowe są sporządzane według określonych standardów sprawozdawczości (PAS, IFRS, US GAAP) i zgodnie z tymi standardami podlegają badaniu.

Zakres obowiązków

- odpowiedzialność za badanie konkretnych elementów sprawozdania finansowego (np. środki trwałe, zapasy, należności, rezerwy)
- udział w inwentaryzacji zapasów lub środków trwałych przeprowadzanej przez klienta
- opisywanie procesów pod kątem identyfikacji kontroli wewnętrznych i rodzajów ryzyka
- testowanie kontroli wewnętrznych
- sprawdzanie poprawności rachunkowej sporządzonych sprawozdań finansowych i raportu/opinii z badania

Profil

Konsultant w dziale audytu to osoba posiadająca z reguły do trzech lat doświadczenia w firmie audytorskiej. Aby rozpocząć pracę na stanowisku konsultanta, należy ukończyć studia wyższe najlepiej o profilu ekonomicznym, chociaż nie jest to wymóg. Należy posiadać umiejętności analityczne, komunikacyjne oraz pracy w zespole. Od kandydatów na stanowisku konsultanta oczekuje się gotowości do ciągłej nauki oraz do projektowego charakteru pracy.

Perspektywy rozwoju

Konsultant w dziale audytu może kontynuować karierę w audycie zewnętrznym, awansując po trzech latach na stanowisko starszego konsultanta. Niektórzy z konsultantów po około dwóch, trzech latach pracy decydują się na kontynuowanie kariery na stanowisku audytora wewnętrznego lub specjalisty ds. kontrolingu. Karierę w audycie wewnętrznym ułatwia rozpoczęcie procesu zdobywania kwalifikacji zawodowych ACCA lub CIMA, a w przypadku zamiaru pozostania w obszarze audytu zewnętrznego, zalecane jest zdobycie uprawnień biegłego rewidenta.

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Starszy konsultant	brak

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 3%

typ firmy	dolny kwartyl	mediana	górny kwartyl
BIG4	5 100 zł	5 600 zł	6 300 zł
Second Tier	3 700 zł	4 200 zł	4 700 zł

Menedżer w dziale doradztwa podatkowego

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Dyrektor	Starszy konsultant

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 9%

typ firmy	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
BIG4	14 100 zł	15 700 zł	16 500 zł
Second Tier	11 900 zł	13 400 zł	14 300 zł

Opis

Menedżer w firmie doradztwa podatkowego odpowiada za prowadzenie jednego dużego lub kilku mniejszych projektów doradczych dla klientów zewnętrznych. Aby być wysokiej klasy ekspertem, menedżer specjalizuje się w określonym rodzaju podatku lub nawet branży. Najczęściej spotykane specjalizacje to podatki pośrednie (np. VAT i akcyza), podatki bezpośrednie (np. CIT), ceny transferowe, postępowanie podatkowe i sądowe, doradztwo w zakresie podatków osobistych oraz podatkowe aspekty fuzji i przejęć. Głębokość specjalizacji wśród menedżerów zależy od wielkości firmy/biura doradztwa podatkowego. Największa specjalizacja występuje w dużych kancelariach warszawskich, a z kolei menedżer zatrudniony w mniejszej firmie doradczej poza stolicą często zajmuje się wszystkimi rodzajami podatków.

Zakres obowiązków

- odpowiedzialność za organizację projektów doradczych, tj. za ustalenie harmonogramu, terminu projektu oraz dobór zespołu konsultantów i starszych konsultantów
- odpowiedzialność za kontakt i budowanie długoterminowych relacji z klientem (główny księgowy, Tax Manager, dyrektor finansowy lub prezes)
- nadzorowanie przygotowania w zależności od rodzaju podatków i projektu: opinii, dokumentacji, przeglądu, raportu itp.
- przedstawianie i omawianie z klientem wniosków z przeglądów podatkowych
- odpowiedzialność za prowadzenie negocjacji cenowych i podpisywanie umów z klientem
- realizacja zadań sprzedażowych w ramach ustalonego budżetu
- udział w seminariach i konferencjach branżowych
- odpowiedzialność za zatrudnianie, szkolenie, motywowanie, ocenę, rozwój konsultantów i starszych konsultantów

Profil

Menedżer w dziale doradztwa podatkowego to osoba posiadająca minimum sześcioletnie doświadczenie w firmie doradczej, które zdobywała na stanowisku konsultanta i starszego konsultanta. Kandydat na menedżera powinien posiadać uprawnienia doradcy podatkowego. Istotnym wymogiem na tym stanowisku są miękkie kompetencje, takie jak umiejętność zarządzania zespołem i budowania długoterminowych relacji z klientem.

Perspektywy rozwoju

Menedżer może kontynuować karierę w firmie doradztwa podatkowego awansując kolejno na stanowisko starszego menedżera, dyrektora, a na końcu partnera. Alternatywna ścieżka kariery to stanowisko Tax Managera w sektorze BPO/SSC lub w tradycyjnej firmie. Wiele menedżerów będących doradcami podatkowymi decyduje się na prowadzenie własnej praktyki.

Starszy konsultant w dziale doradztwa podatkowego

Opis

Starszy konsultant w firmie doradztwa podatkowego jest pierwszym poziomem stanowiska kierowniczego, w ramach którego pracownik jest odpowiedzialny za samodzielne prowadzenie projektów oraz codzienny kontakt z klientem. Od poziomu starszego konsultanta następuje specjalizacja, której oczekują duże firmy doradcze, zwłaszcza te mające biura w Warszawie. Najczęściej spotykane specjalizacje to podatki pośrednie (np. VAT i akcyza), podatki bezpośrednie (np. CIT), ceny transferowe, postępowanie podatkowe i sądowe, doradztwo w zakresie podatków osobistych oraz podatkowe aspekty fuzji i przejęć. W przypadku mniejszych firm doradczych i lokalizacji poza stolicą starszy konsultant bierze udział w projektach z zakresu różnych podatków.

Zakres obowiązków

- odpowiedzialność za planowanie pracy w ramach prowadzonego projektu
- odpowiedzialność za przygotowanie wstępnej wersji w zależności od projektu: opinii podatkowej, dokumentacji, raportu, materiału do postępowania itp.
- zarządzanie grupą konsultantów podczas projektu
- codzienny kontakt z klientem podczas projektu
- wspieranie i szkolenie konsultantów w realizowanych przez nich zadaniach podczas projektu

Profil

Starszy konsultant to osoba posiadająca minimum trzyletnie doświadczenie w doradztwie podatkowym, które zdobywała na stanowisku konsultanta. Dobry kandydat na starszego konsultanta powinien posiadać uprawnienia doradcy podatkowego oraz mieć predyspozycje do zarządzania projektem oraz zespołem.

Perspektywy rozwoju

Starszy konsultant może kontynuować karierę w doradztwie podatkowym, awansując po kolejnych trzech latach na stanowisko menedżera, a następnie starszego menedżera. Starszy konsultant może zdecydować się również na pracę poza firmą doradczą na przykład na stanowisku specjalisty ds. podatków lub Tax Managera w tradycyjnej firmie lub w sektorze BPO/SSC. Niektórzy ze starszych konsultantów będących doradcami podatkowymi decydują się na prowadzenie własnej praktyki.

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Menedżer	Konsultant

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 5%

typ firmy	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
BIG4	8 800 zł	9 800 zł	10 600 zł
Second Tier	6 600 zł	7 600 zł	9 300 zł

Konsultant w dziale doradztwa podatkowego

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Starszy konsultant	brak

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 3%

typ firmy	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
BIG4	5 100 zł	5 900 zł	6 700 zł
Second Tier	3 600 zł	4 600 zł	5 300 zł

Opis

Konsultant w firmie doradztwa podatkowego jako członek zespołu bierze udział w projektach doradczych pod nadzorem starszego konsultanta. Konsultantom, którzy posiadają przynajmniej dwuletnie doświadczenie, powierza się czasami samodzielne prowadzenie mniejszych projektów. Konsultant, zanim się zdecyduje na specjalizację w jednym z podatków, bierze udział w różnych projektach. Najczęściej występujące specjalizacje w firmach doradczych to podatki pośrednie (np. VAT i akcyza), podatki bezpośrednie (np. CIT), ceny transferowe, postępowanie podatkowe i sądowe, doradztwo w zakresie podatków osobistych oraz podatkowe aspekty fuzji i przejęć. Specjalizacja konsultantów, jeżeli chodzi o problematykę projektu, występuje częściej w dużych firmach doradczych i w biurach zlokalizowanych w Warszawie.

Zakres obowiązków

- przygotowanie w zależności od rodzaju projektu elementów lub pełnych dokumentów: opinii podatkowych, raportów dokumentacji, materiału do postępowania
- wyszukiwanie i analiza informacji (przepisy podatkowe, orzeczenia sądów, interpretacje, prasa i literatura fachowa)
- przygotowanie wniosków o interpretację podatkową do Ministerstwa Finansów
- sporządzanie pism do organów podatkowych oraz sądów administracyjnych
- udział w audytach i przeglądach podatkowych
- przygotowanie formularzy i deklaracji podatkowych
- kontakty z klientami i organami skarbowymi

Profil

Konsultant to osoba posiadająca z reguły do trzech lat doświadczenia w firmie doradztwa podatkowego. Aby rozpocząć pracę na stanowisku konsultanta, należy ukończyć studia wyższe najlepiej o profilu ekonomicznym lub prawniczym. Na tym stanowisku liczą się umiejętności analityczne, komunikacyjne oraz pracy w zespole. Od kandydatów na stanowisku konsultanta oczekuje się gotowości do ekstensywnej nauki oraz projektowego charakteru pracy.

Perspektywy rozwoju

Konsultant może kontynuować karierę w doradztwie podatkowym, awansując po trzech latach na stanowisko starszego konsultanta, które jest pierwszym poziomem stanowiska kierowniczego w firmie doradczej. Aby zostać starszym konsultantem, pracodawca często oczekuje uzyskania uprawnień doradcy podatkowego. Osoby z doświadczeniem na stanowisku konsultanta mogą kontynuować karierę na stanowisku specjalisty ds. podatków lub samodzielnego księgowego w tradycyjnej firmie lub jako Tax Analyst w firmach typu BPO/SSC.

Menedżer w dziale doradztwa biznesowego

Opis

Menedżer w firmie doradztwa biznesowego odpowiada za prowadzenie jednego dużego lub kilku mniejszych projektów doradczych dla klientów zewnętrznych. Usługi doradztwa biznesowego są w wysokim stopniu specjalistyczne i obejmują: doradztwo strategiczne, doradztwo operacyjne (między innymi poprawa efektywności procesów), zarządzanie ryzykiem, doradztwo IT oraz szereg usług doradczych dla sektora bankowo-ubezpieczeniowego. Specyfika branż powoduje, że czasami to ona decyduje o głównej specjalizacji. Najwięcej usług doradczych wykonywanych jest na zamówienie sektora energetycznego, finansowego, telekomunikacyjnego czy paliwowego. Projekty, jakie są wykonywane dla klientów, dotyczą dostosowywania firm do określonych wymogów narzuconych przez ustawodawstwo w Polsce lub regulacje międzynarodowe, usług doradczych mających na celu zdefiniowanie strategii lub poprawę efektywności lub audyt procesów.

Zakres obowiązków

- odpowiedzialność za organizację projektów doradczych, audytorskich i wdrożeniowych, tj. za ustalenie harmonogramu, terminu projektu oraz dobór zespołu konsultantów i starszych konsultantów
- odpowiedzialność za kontakt i budowanie długoterminowych relacji z klientem (zarząd lub dyrektor odpowiedniego działu)
- nadzorowanie przygotowania w zależności od rodzaju projektu: opinii, raportu, rekomendacji, projektu funkcjonalnego, opisu systemu itp.
- przedstawianie i omówienie z klientem wniosków powstałych w procesie realizowania projektu
- odpowiedzialność za prowadzenie negocjacji cenowych i podpisywanie umów z klientem
- realizacja zadań sprzedażowych w ramach ustalonego budżetu
- udział w seminariach i konferencjach branżowych
- odpowiedzialność za zatrudnianie, szkolenie, motywowanie, ocenę i rozwój konsultantów i starszych konsultantów

Profil

Kandydat na menedżera w dziale doradztwa biznesowego to osoba posiadająca minimum siedmioletnie doświadczenie w firmie doradczej, które zdobywała na stanowisku konsultanta i starszego konsultanta lub była ekspertem z podobnym lub większym stażem w firmie działającej w określonej branży.

Perspektywy rozwoju

Menedżer może kontynuować karierę w firmie doradczej, awansując w pierwszej kolejności na stanowisko starszego menedżera, dyrektora, a na końcu partnera. Alternatywna ścieżka kariery związana jest z przejściem do biznesu na stanowisko kierownika lub dyrektora w branży, w której menedżer się specjalizuje.

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Dyrektor	Starszy konsultant

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 9%

typ firmy	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
Firmy doradztwa strategicznego	19 000 zł	21 700 zł	24 800 zł
BIG4	15 500 zł	16 700 zł	17 800 zł
Pozostałe firmy	12 400 zł	13 900 zł	16 200 zł

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Menedżer	Konsultant

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 9%

typ firmy	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
Firmy doradztwa strategicznego	13 600 zł	15 200 zł	17 800 zł
BIG4	9 500 zł	10 900 zł	12 400 zł
Pozostałe firmy	7 900 zł	9 400 zł	11 200 zł

AUDYT I KONSULTING

Starszy konsultant w dziale doradztwa biznesowego

Opis

Starszy konsultant w firmie doradztwa biznesowego jest pierwszym poziomem stanowiska kierowniczego, w ramach którego pracownik jest odpowiedzialny za samodzielne prowadzenie małych i średnich projektów oraz codzienny kontakt z klientem. Usługi doradztwa biznesowego są w wysokim stopniu specjalistyczne i obejmują: doradztwo strategiczne, doradztwo operacyjne (między innymi poprawa efektywności procesów), zarządzanie ryzykiem, doradztwo IT oraz szereg usług doradczych dla sektora bankowo-ubezpieczeniowego. Specyfika branż powoduje, że czasami to ona decyduje o głównej specjalizacji. Najwięcej usług doradczych wykonywanych jest na zamówienie sektora energetycznego, finansowego, telekomunikacyjnego czy paliwowego. Projekty, jakie są wykonywane dla klientów, dotyczą dostosowywania firm do określonych wymogów narzuconych przez ustawodawstwo w Polsce lub regulacje międzynarodowe, usług doradczych mających na celu zdefiniowanie strategii, poprawę efektywności lub audyt procesów.

Zakres obowiązków

- odpowiedzialność za planowanie pracy w ramach prowadzonego projektu doradczego, audytowego lub wdrożeniowego
- odpowiedzialność za przygotowanie wstępnej wersji w zależności od projektu: opinii, raportu, rekomendacji, projektu funkcjonalnego, opisu systemu itp.
- zarządzanie grupą konsultantów / analityków podczas projektu
- codzienny kontakt z klientem podczas projektu
- wspieranie i szkolenie konsultantów w realizowanych przez nich zadaniach podczas projektu

Profil

Kandydat na starszego konsultanta to osoba posiadająca minimum czteroletnie doświadczenie w doradztwie biznesowym, które zdobywała na stanowisku konsultanta, analityka lub była specjalistą z podobnym lub większym stażem w firmie działającej w określonej branży.

Perspektywy rozwoju

Starszy konsultant może kontynuować karierę w doradztwie biznesowym, awansując po kolejnych trzech latach na stanowisko menedżera, a w następnie na starszego menedżera. Alternatywna ścieżka kariery związana jest z przejściem do biznesu na stanowisko specjalisty lub kierownika w branży, w której specjalizuje się konsultant.

Konsultant w dziale doradztwa biznesowego

Opis

Konsultant w firmie doradztwa biznesowego jako członek zespołu bierze udział w projektach doradczych pod nadzorem starszego konsultanta. Usługi doradztwa biznesowego są w wysokim stopniu specjalistyczne i obejmują: doradztwo strategiczne, doradztwo operacyjne (między innymi poprawa efektywności procesów), zarządzanie ryzykiem, doradztwo IT oraz szereg usług doradczych dla sektora bankowo-ubezpieczeniowego. Specyfika branż powoduje, że czasami to ona decyduje o głównej specjalizacji. Najwięcej usług doradczych wykonywanych jest na zamówienie sektora energetycznego, finansowego, telekomunikacyjnego czy paliwowego. Projekty, jakie są wykonywane dla klientów, dotyczą dostosowywania firm do określonych wymogów narzuconych przez ustawodawstwo w Polsce lub regulacje międzynarodowe, usług doradczych mających na celu zdefiniowanie strategii lub poprawę efektywności lub audyt procesów.

Zakres obowiązków

- udział w projektach doradczych, audytorskich lub wdrożeniowych
- mapowanie i analiza procesów, zbieranie dokumentacji i informacji niezbędnej do realizacji projektu w różnych działach firmy klienta
- analiza zebranych informacji, proponowanie rozwiązań
- przygotowanie w zależności od rodzaju projektów elementów lub pełnych dokumentów: opinii, raportu, rekomendacji, projektu funkcjonalnego, opisu systemu itp.

Profil

Konsultant to osoba posiadająca z reguły do czterech lat doświadczenia w firmie doradztwa biznesowego. Wiele osób, które rozpoczynają karierę jako konsultanci w dziale audytu, decyduje się na jej kontynuację w obszarze doradztwa biznesowego. Od kandydatów na stanowisku konsultanta oczekuje się gotowości do ciągłej nauki oraz projektowego charakteru pracy.

Perspektywy rozwoju

Konsultant może kontynuować karierę w doradztwie biznesowym, awansując po czterech latach na stanowisko starszego konsultanta, który jest pierwszym poziomem stanowiska kierowniczego w firmie doradczej. Alternatywna ścieżka kariery związana jest z przejściem do biznesu na stanowisko specjalisty lub kierownika w branży, w której specjalizuje się konsultant.

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Starszy konsultant	brak

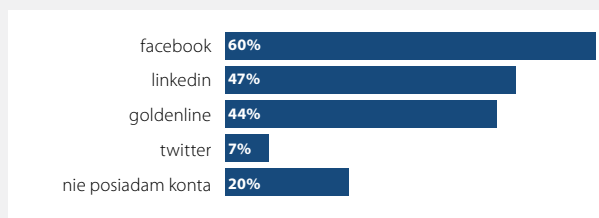
Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 5%

typ firmy	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
Firmy doradztwa strategicznego	8 600 zł	10 600 zł	11 500 zł
BIG4	5 100 zł	6 900 zł	8 400 zł
Pozostałe firmy	3 700 zł	4 800 zł	6 300 zł

Z jakich portali pracy korzystałeś/aś w okresie ostatnich 6 miesięcy?

pracuj.pl	55%
gazetapraca.pl	37%
karierawfinansach.pl	35%
indeed.pl	23%
praca.pl	21%
praca.money.pl	17%
infopraca.pl	13%
z żadnego	18%

Na jakich portalach społecznościowych posiadasz konto?



Z jakich źródeł informacji korzystasz poszukując informacji o pracodawcach?

Portale / serwisy pracy	64%
Strony internetowe konkretnych pracodawców	48%
Rodzina, przyjaciele	46%
Prasa	42%
Firmy rekrutacyjne	39%
Kontakty ze znajomymi ze środowiska biznesowego	26%
Anonimowe fora internetowe	21%
Internetowe targi pracy	5%
Nie poszukuję informacji	12%

BANKOWOŚĆ

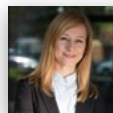
Podsumowując rok 2014 można powiedzieć, że dla polskiego sektora bankowości, był to czas stabilizacji i budowania nowych strategii rozwoju, po okresie dynamicznych fuzji z poprzednich lat. Większość banków zakończyła rok ze znacznym zyskiem.

Rok 2015 nie pokazuje już tak pozytywnych prognoz. Sektor bankowy będzie musiał zmierzyć się z nowym otoczeniem rynkowym. Z jednej strony mamy nadal spore rozdrobnienie i dużą konkurencyjność wśród istniejących podmiotów, z drugiej będzie można zauważyć kontynuację powolnego trendu konsolidacji. Francuski BNP Paribas przygotowuje się do przejęcia BGŻ. Dodatkowo amerykański Holding General Electric oficjalnie ogłosił chęć sprzedaży swojego Banku BPH. Dosyć głośno spekuluje się o tym, że kilka innych banków także prawdopodobnie zostanie sprzedanych już w najbliższym roku. Czynnikiem hamującym dalsze fuzje i przejęcia może być ostrożność inwestorów wobec ekspozycji banków na kredyty we frankach, po ostatnich wydarzeniach na rynkach walutowych.

Brak stabilizacji może przełożyć się na kolejne fale masowych zwolnień w bankowości, podobne do tych z którymi mieliśmy do czynienia 3 lata temu. Sytuacja ta jest spowodowana głównie przez dublowanie się stanowisk, po połączeniach banków. Częściowo także inne banki mogą redukować kadrę w ramach oszczędności i optymalizacji, aby zachować odpowiednią rentowność. Zwolnienia mogą dotknąć nawet ok. 2 tys. pracowników, głównie w bankach: BGŻ, BNP Paribas i PKO BP.

Na szczęście nadal są sektory, w których zostanie podtrzymany pozytywny trend zatrudnienia. Przy dużych fuzjach i przejęciach wzrasta zapotrzebowanie na zewnętrznych Doradców z sektora FSI, oraz kadry w dziale PMO. Aby utrzymać konkurencyjność i sprostać oczekiwaniom klientów, banki będą inwestowały w pozyskanie specjalistów w działach bankowości mobilnej.

Pozytywnym zjawiskiem na rynku finansowym jest także wzrost wynagrodzeń na niemalże wszystkich stanowiskach w bankowości, który trwa już od 2013 roku. Największa zmiana wynagrodzeń dotyczyła menedżerów. Powoli jednak zmienia się formuła wynagradzania, z przeniesieniem ciężaru na system premiowy. O ile osoby na stanowiskach sprzedażowych były do tego przyzwyczajone, tak dla specjalistów z innych obszarów jest to nowy trend.



Ewa Jankowska, Associate Manager
+48 539 958 055
ejankowska@goldmanrecruitment.pl

Dyrektor Sprzedaży

Opis

Dyrektor odpowiada za stworzenie strategii sprzedażowej banku oraz monitorowanie jej wykonania. Opracowuje zarówno strategię ogólną jak i współpracuje przy opracowaniu strategii szczegółowych. Odgrywa kluczową rolę dla organizacji, ponieważ od poziomu realizacji zadań w podległym mu dziale, zależy rentowność organizacji, a co za tym idzie jej pozycja na rynku.

Zakres obowiązków

- tworzenie i realizacja strategii sprzedaży z uwzględnieniem realizacji krótko i długo- terminowych celów całej organizacji
- realizacja wyznaczonych celów budżetowych oraz podejmowanie działań mających na celu wsparcie i zwiększenie sprzedaży
- monitorowanie pracy i koordynacja podległego zespołu w strukturze organizacji
- monitorowanie konkurencyjności portfela produktów oraz udział w projektach strategicznych związanych z rozbudową alternatywnych kanałów sprzedaży
- podnoszenie standardów jakościowych w celu zapewnienia odpowiedniego poziomu satysfakcji klienta
- współpraca z innymi działami, np. ryzyka, operacji

Profil

Kandydat na stanowisku dyrektora ds. sprzedaży powinien mieć kilkunastoletnie doświadczenie w działach sprzedażowych sektora bankowego, w tym, co najmniej kilka lat na stanowisku kierowniczym np. dyrektora ds. sprzedaży dla klientów korporacyjnych, bądź detalicznych. Osoba pełniąca tą rolę, powinna wyróżniać się doskonałą znajomością rynku oraz umiejętnością myślenia strategicznego. Na stanowisku dyrektora sprzedaży wymagana jest umiejętność zarządzania i motywowania podległego zespołu, z uwzględnieniem sytuacji kryzysowych. Osoba na powyższym stanowisku powinna również charakteryzować się silną orientacją na wyniki i dążeniem do wyznaczonych celów.

Perspektywy rozwoju

Perspektywa rozwoju kariery dla dyrektora ds. sprzedaży jest skorelowana z poziomem realizacji wyników sprzedażowych i jakościowych. Najzdolniejsi mają szansę na awans pionowy i przejście bezpośrednio do zarządu banku / instytucji finansowej na stanowisko wiceprezesa zarządu odpowiedzialnego za sprzedaż i/lub prezesa zarządu. Oczywiście nie jest to jedyna możliwość rozwoju, wielu dobrych managerów otrzymuje również oferty na stanowiska analogiczne w organizacjach konkurencyjnych, ale o lepszej pozycji rynkowej, lub spółkach leasingowych, czy faktoringowych.

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Prezes zarządu	Dyrektor departamentu bankowości korporacyjnej/detalicznej
Członek zarządu	Dyrektor bankowości w kanale elektronicznym

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 21%

typ bankowości	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
Bankowość korporacyjna	29 200 zł	37 400 zł	43 600 zł
Bankowość detaliczna	31 300 zł	37 900 zł	44 900 zł
Spółka leasingowa	20 900 zł	26 700 zł	32 800 zł
Spółka factoringowa	20 200 zł	25 900 zł	31 600 zł

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Dyrektor sprzedaży	Regionalny kierownik sprzedaży
	Dyrektor oddziału / centrum korporacyjnego

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 17%

typ bankowości	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
Bankowość korporacyjna	22 200 zł	26 800 zł	31 400 zł
Bankowość detaliczna	21 300 zł	27 500 zł	33 900 zł

BANKOWOŚĆ

Regionalny dyrektor sprzedaży

Opis

Regionalny dyrektor sprzedaży odpowiada za kompleksowe zarządzanie procesem sprzedaży w danym regionie geograficznym. Rozlicza się nie tylko z wykonania powierzonego budżetu, ale także monitoruje wskaźniki jakościowe i ryzyko związane z portfelem obsługiwanych klientów. Jest to stanowisko występujące w dużych i średnich organizacjach, czasami wspierane przez szefa makroregionu. Poziom wynagrodzenia jest silnie uzależniony od wielkości powierzonego regionu.

Zakres obowiązków

- zarządzanie budżetem i zespołem sprzedażowym w podległym regionie, zgodnie z przyjętą strategią organizacji
- kontrola i monitorowanie realizacji założonych celów ilościowych i jakościowych w regionie
- opracowywanie cyklicznych raportów i prognoz dotyczących poziomu wykonywania planów sprzedażowych
- podejmowanie działań mających na celu zwiększanie wyników poprzez dostarczanie szkoleń, wdrażanie najlepszych praktyk, oraz optymalizowanie działań w podległym zespole
- modelowanie procesu sprzedaży po przeprowadzeniu analizy potencjału powierzonego rynku
- rozwój kadr w podległym regionie, poprzez motywowanie zespołu, oraz udział w procesach rekrutacji na stanowiska strategiczne

Profil

Regionalny dyrektor sprzedaży powinien mieć przynajmniej 5-letnie doświadczenie w zarządzaniu strukturami sprzedaży na stanowisku dyrektora regionu / makroregionu, alternatywnie dużego oddziału. Istotna na tym stanowisku jest umiejętność motywowania podległego zespołu do osiągnięcia powierzonych celów, oraz determinacja, konsekwencja i samodyscyplina. Dla objęcia powyższej roli niezwykle ważna jest doskonała znajomość rynku finansowego i oferty produktowej. Osoby pełniące funkcję regionalnego dyrektora sprzedaży powinny także wyróżniać się zdolnością autoprezentacji i umiejętnością budowania relacji z otoczeniem.

Perspektywy rozwoju

Naturalnym krokiem w karierze regionalnego dyrektora sprzedaży jest objęcie stanowiska dyrektora sprzedaży i do tego szczerze aspiruje większość kandydatów. Alternatywą może być przejście do innego działu, np. ryzyka (kredytowego, lub operacyjnego) także na stanowisko zarządcze. Część kandydatów posiadających doświadczenie w bankowości korporacyjnej na tym etapie decyduje się na wyjście poza sektor bankowy i kontynuację kariery po stronie finansów korporacyjnych, np. na stanowisku dyrektora finansowego. Rozważając taką opcję, warto uzupełnić swoje kwalifikacje o ACCA, lub CIMA.

Dyrektor oddziału / centrum korporacyjnego

Opis

Dyrektor oddziału odpowiada za kompleksowe zarządzanie oddziałem banku. W przypadku jeżeli dany oddział zajmuje się obsługą średnich i dużych klientów biznesowych, to oddział nosi często nazwę centrum korporacyjnego. Dyrektor odpowiada za bieżące funkcjonowanie oddziału, obsługę firm oraz za ryzyko związane z portfelem obsługiwanych klientów. Poziom wynagrodzenia na tym stanowisku jest wyjątkowo zróżnicowany i zależy od wielkości oddziału, wartości obsługiwanego portfela kredytowego oraz lokalizacji.

Zakres obowiązków

- zarządzanie i organizacja sprzedaży w segmencie klientów obsługiwanych przez oddział/centrum korporacyjne
- bezpośredni kontakt i budowanie relacji z największymi klientami obsługiwanych przez oddział/centrum korporacyjne
- nadzorowanie i rozliczanie wyników sprzedaży doradców klienta / Relationship Managerów, nadzór nad realizacją zadań, motywowanie i bieżący coaching członków zespołu
- realizacja wyznaczonych celów budżetowych oraz podejmowanie działań mających na celu wsparcie i zwiększenie sprzedaży,
- monitorowanie poziomu rezerw, przekroczenia limitów oraz zapisów w umowach w odniesieniu do klientów oddziału/centrum korporacyjnego
- monitorowanie konkurencyjności portfela produktów bankowych oferowanych klientom biznesowym przez inne instytucje finansowe

Profil

Kandydat na stanowisko dyrektora oddziału powinien mieć przynajmniej kilkuletnie doświadczenie w na stanowisku Relationship Managera, starszego doradcy klienta lub dyrektora mniejszej placówki bankowej. Dodatkowo od dyrektora oddziału wymaga jest również znajomość wewnętrznych regulacji dotyczących ryzyka obowiązujących w banku i zasad analizy finansowej. Dyrektor oddziału powinien posiadać wysoko rozwinięte umiejętności zarządzania zespołem, motywowania oraz ponadprzeciętne umiejętności budowania relacji z klientem.

Perspektywy rozwoju

Dyrektor oddziału/centrum korporacyjnego może awansować na stanowisku dyrektora regionu. Alternatywna ścieżka kariery dla dyrektora oddziału dotyczy objęcia funkcji dyrektora ds. ryzyka. Niektórzy z dyrektorów posiadających doświadczenie w bankowości korporacyjnej decydują się na kontynuację kariery poza bankiem na przykład na stanowisku dyrektora finansowego. Jeżeli któryś z bankowców nosi się z takim zamiarem to warto pomyśleć o kwalifikacji ACCA lub CIMA.

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Dyrektor regionu / makroregionu	Relationship Manager / Doradca klienta
	Analitik kredytowy

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 19%

wielkość oddziału	dolny kwartyl	mediana	górny kwartyl
Dyrektor centrum korporacyjnego	18 500 zł	21 600 zł	27 800 zł
Dyrektor oddziału (powyżej 10 pracowników)	11 300 zł	14 200 zł	18 100 zł
Kierownik oddziału (poniżej 10 pracowników)	7 500 zł	9 400 zł	12 300 zł

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Dyrektor oddziału	brak

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 23%

typ klienta banku	dolny kwartyl	mediana	górny kwartyl
Duże i strategiczne firmy (pow. 250 mln zł przychodów / rok)	12 100 zł	15 800 zł	18 200 zł
Małe i średnie firmy (10 mln - 250 mln zł przychodów / rok)	9 400 zł	12 300 zł	15 900 zł
Mikro firmy (pon. 10 mln zł Przychodów / rok)	5 700 zł	7 100 zł	9 200 zł
Doradca klienta detalicznego	3 400 zł	4 300 zł	5 100 zł

BANKOWOŚĆ

Doradca klienta / Relationship Manager

Opis

Doradca klienta / Relationship Manager to osoba pierwszego kontaktu dla klienta detalicznego lub biznesowego, która z jednej strony reprezentuje interesy banku oferując jego usługi przy określonych założeniach dotyczących ryzyka, a z drugiej buduje trwałe relacje z klientem i rozumie jego potrzeby. Relationship Manager utrzymuje kontakty w zależności od wielkości firmy: z dyrektorem finansowym, prezesem lub właścicielem.

Zakres obowiązków

- budowanie długoterminowych relacji z obecnymi klientami oraz pozyskiwanie nowych
- realizowanie planów sprzedażowych
- analiza potrzeb klienta w celu przygotowania oferty produktów i usług bankowych dostosowanej do profilu klienta
- współpraca z innymi departamentami banku, której celem jest przygotowanie kompleksowej oferty spełniającej oczekiwania klienta
- współpraca z działem ryzyka przy weryfikowaniu wniosków kredytowych.
- zarządzanie portfelem klientów w celu maksymalizacji rentowności przy założeniach dotyczących ryzyka

Profil

Kandydat na stanowisko Relationship Managera powinien posiadać doświadczenie w pracy z klientami biznesowymi oraz wiedzę z zakresu technik sprzedaży i negocjacji. Istotna jest również ogólna wiedza makroekonomiczna oraz umiejętność analizy sprawozdań finansowych i kondycji finansowej klienta.

Perspektywy rozwoju

Relationship Manager może awansować na stanowisko dyrektora oddziału bankowości korporacyjnej, jeżeli odnosił sukcesy sprzedażowe i dodatkowo posiada kompetencje do zarządzania zespołem. Inne możliwości kontynuowania kariery w bankowości to obszar treasury lub ryzyka.

Dla Doradcy klienta wachlarz możliwości kontynuacji kariery jest bardzo szeroki. Jeżeli ktoś zdecyduje się związać swoją przyszłość z bankowością, to zyskuje szansę na objęcie po kilku latach stanowiska dyrektora niewielkiego oddziału banku detalicznego lub Relationship Managera.

Dyrektor ds. ryzyka

Opis

Dyrektor ds. ryzyka pełni kluczową rolę w projektowaniu, wdrażaniu i usprawnianiu modeli dotyczących obszarów zarówno ryzyka operacyjnego, jak i finansowego. Po przez stałą współpracę z działem compliance sprawuje nadzór nad procedurami, eliminuje ryzyka związane z działalnością operacyjną banku i zapewnia zgodność tej działalności z zasadami i wymogami prawnymi w zakresie ryzyka rynkowego. Zła sytuacja ekonomiczna na wielu rynkach finansowych oraz regulacje formalno-prawne, tak jak wytyczne Basel II/III sprawiły, że rola dyrektora ds. ryzyka w instytucjach finansowych stała się jeszcze bardziej ceniona.

Zakres obowiązków

- udział w kreowaniu polityki zarządzania ryzykiem w organizacji
- zapewnienie przestrzegania zasad i polityki organizacji w zakresie ryzyka
- tworzenie modeli, narzędzi i wdrażanie systemów mających na celu ograniczanie różnego rodzaju ryzyka przy współpracy z innymi działami (compliance, audytu, finansowym i operacji)
- formułowanie rekomendacji dla zarządu z zakresu działań, jakie należy podjąć w celu zabezpieczenia ryzyk
- nadzór nad zgodnością tworzonych procedur z aktualnym ustawodawstwem i wewnętrznymi procedurami organizacji
- ustalanie i testowanie warunków brzegowych dla punktów kontrolnych
- zarządzanie podległym zespołem kierowników ds. ryzyka

Profil

Od kandydata na stanowisko dyrektora ds. ryzyka wymaga się wieloletniego doświadczenia w bankowości w działach ryzyka, lub audytu na stanowiskach zarządczych. Ponadto osoba ta musi doskonale znać przepisy regulujące funkcjonowanie systemu bankowego. Niezbędne są także umiejętności analityczne. Od dyrektora ds. ryzyka oczekuje się nie tylko umiejętności zarządzania zespołem, ale także niejednokrotnie zarządzania międzynarodowymi projektami.

Perspektywy rozwoju

W związku z tym, że jest to bardzo znacząca rola w organizacji, dyrektor ds. ryzyka może awansować na członka zarządu. Alternatywą dla tego stanowiska może być przejście do firmy z branży konsultingowej na stanowisko Dyrektora / Senior Managera, jednak w tym przypadku są preferowani Kandydaci, którzy mają już wcześniejsze doświadczenie po stronie firmy doradczej lub uczestniczyli po stronie klienta w takich projektach.

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Prezes Zarządu	Kierownik ds. ryzyka
Członek Zarządu	

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 7%

stanowisko	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
Dyrektor ds. ryzyka	22 300 zł	26 500 zł	31 900 zł

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Prezes Zarządu	Kierownik ds. analiz kredytowych
Członek Zarządu	

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 9%

stanowisko	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
Dyrektor ds. ryzyka kredytowego	27 400 zł	32 600 zł	38 500 zł

BANKOWOŚĆ

Dyrektor ds. ryzyka kredytowego

Opis

Dyrektor ds. ryzyka kredytowego odpowiada za monitorowanie oraz kontrolę poziomu ryzyka ponoszonego w związku z działalnością banku. Osoba na tym stanowisku odpowiada za przestrzeganie norm oraz limitów ryzyka kredytowego. Do jej obowiązków należy także nadzór nad efektywną weryfikacją wniosków kredytowych pod kątem zgodności z obowiązującymi przepisami prawnymi w odniesieniu zarówno do ustawodawstwa, jak i regulacji wewnętrznych banku. W kontekście bezpieczeństwa finansowego banku oraz jego efektywności biznesowej z pewnością jest to jedna z kluczowych ról.

Zakres obowiązków

- zarządzanie ryzykiem kredytowym w banku
- ustalenie strategii limitów kredytowych na poziomie centrali i monitorowanie portfela kredytowego
- udział w tworzenie projektu umów, dokumentów i rozwiązań mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa finansowego banku oraz ograniczanie ryzyk biznesowych i rynkowych
- nadzór nad sprawozdawczością kredytową na poziomie informacji zarządczej
- nadzór nad przestrzeganiem procedur i regulaminów przez pracowników
- opiniowanie wniosków kredytowych w przypadku niestandardowych sytuacji wykraczających poza ustanowione procedury
- zarządzanie podległym zespołem kadry kierowniczej odpowiedzialnej za zarządzanie ryzykiem kredytowym

Profil

Kandydat na stanowisku dyrektora ds. ryzyka kredytowego powinien mieć kilkunastoletnie doświadczenie w bankowości w działach ryzyka, w tym, co najmniej kilka lat na stanowisku kierowniczym, np. kierownik zespołu analiz kredytowych. W tej roli, oprócz umiejętności miękkich związanych z zarządzaniem zespołem, równie ważne są zdolności analityczne oraz dogłębna wiedza z zakresu ryzyka kredytowego i obowiązujących procedur.

Perspektywy rozwoju

Dyrektor ds. ryzyka kredytowego jest na tyle kluczowym stanowiskiem dla całej organizacji, że naturalną ścieżką rozwoju jest awansowanie na członka zarządu banku, który będzie odpowiedzialny za kontrolę ryzyka. Opcjonalną ścieżką rozwoju może być także stanowisko zarządcze związane z analizą kredytową poza sektorem bankowości.

Analitik kredytowy

Opis

Analitik kredytowy pełni kluczową rolę w procesie podejmowania decyzji dotyczącej przyznawania i odnawiania finansowania lub innych produktów bankowych dla klienta biznesowego. Analitik kredytowy na podstawie przeprowadzonej analizy wydaje rekomendację do wniosku złożonego przez klienta. Na podstawie rekomendacji analityka komitet kredytowy podejmuje ostateczną decyzję. W całym procesie decyzyjnym o przyznaniu finansowania dla klienta pod uwagę brane jest wiele czynników, w tym te całkowicie mierzalne, m.in. bieżąca sytuacja finansowa, wewnętrzne wytyczne banku dotyczące ekspozycji na ryzyko, zabezpieczenie, jak również te subiektywne i nie podlegające tak łatwo obliczeniom, jak np. doświadczenie i potencjał zarządu, branża i otoczenie rynkowe.

Zakres obowiązków

- analizowanie ryzyka kredytowego klientów i transakcji z segmentu klientów biznesowych
- przygotowywanie dokumentów projektów umów kredytowych i zabezpieczeń, decyzji kredytowych
- uczestniczenie w spotkaniach z klientem biznesowym
- bieżąca współpraca z doradcą klienta / Relationship Managerem
- obsługa zleceń dotyczących uruchomienia i spłaty produktów kredytowych
- okresowy monitoring sytuacji ekonomiczno-finansowej kredytobiorców

Profil

Kandydat na stanowisko analityka kredytowego powinien posiadać gruntowną wiedzę z obszaru analizy sprawozdań finansowych i rachunkowości, aby móc prawidłowo ocenić sytuację finansową kredytobiorcy. Istotna jest wiedza dotycząca portfela produktów oferowanych przez bank, ich marżowości oraz ekspozycji na ryzyko. Analitik kredytowy powinien być absolwentem uczelni o profilu ekonomicznym, posiadać umiejętności analityczne oraz umiejętność pracy w zespole.

Perspektywy rozwoju

Przed analitykiem kredytowym stoi możliwość awansu na stanowiska kierownicze w strukturze bankowości korporacyjnej, jak i detalicznej w obszarze ryzyka (np. kierownik zespołu analiz kredytowych). Jeżeli analitik kredytowy ma predyspozycje osobowościowe do budowania relacji z klientem, może kontynuować karierę na stanowisku doradcy klienta / Relationship Managera. Alternatywą dla analityka jest praca poza bankowością, np. na stanowisku specjalisty ds. kontrolingu.

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Dyrektor oddziału banku	brak
Kierownik ds. analiz kredytowych	

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 4%

typ klienta banku	dolny kwartyl	mediana	górny kwartyl
Duże i strategiczne firmy (pow. 250 mln zł przychodów / rok)	7 500 zł	9 300 zł	10 900 zł
Małe i średnie firmy (10 mln - 250 mln zł przychodów / rok)	5 500 zł	7 200 zł	8 800 zł

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Dyrektor ds. produktów	brak
Senior Product Manager	

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 11%

stanowisko	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
Product Manager	8 200 zł	10 600 zł	13 100 zł

BANKOWOŚĆ

Product Manager

Opis

Głównym zadaniem Product Managera jest kreowanie i wdrażanie nowych produktów i usług dla klientów biznesowych i indywidualnych przy uwzględnieniu warunków rynkowych, produktów oferowanych przez konkurencję oraz marży i ryzyka. Rola Product Managera jest kluczowa w bankowości, ponieważ w strukturze macierzowej skupia ona odpowiedzialność za oferowany produkt w sposób wielowymiarowy.

Zakres obowiązków

- koordynacja i nadzór nad rozwojem oferty w zakresie produktu lub grupy produktów oferowanych przez bank dla klientów indywidualnych i biznesowych (produkty inwestycyjno-ubezpieczeniowe, kredytowe, oszczędnościowe itp.)
- odpowiedzialność za politykę cenową oraz kontrolę kosztów i budżetu dla zarządzanego produktu
- współudział w tworzeniu polityki ryzyka dla produktu
- modyfikacja i usprawnianie procedur dla zarządzanego produktu
- wspieranie działań sieci sprzedaży mających na celu realizację celów sprzedażowych, w tym prowadzenie szkoleń produktowych
- współpraca w zakresie prowadzonych działań marketingowych (kampanie reklamowe, materiały informacyjne)
- współpraca z działem IT pod kątem wdrażania rozwiązań związanych z produktem
- bieżąca analiza rynku pod kątem pozycjonowania produktów

Profil

Kandydat na stanowisko Product Managera powinien mieć wszechstronną wiedzę zarówno z obszaru marketingu, analizy finansowej, ryzyka czy nawet IT. Do istotnych kompetencji Product Managera należy umiejętność komunikacji, pracy zespołowej i zarządzanie projektem. Karierę w obszarze zarządzania produktem w bankowości detalicznej mogą realizować zarówno absolwenci, którzy rozpoczynają pracę w tym dziale na stanowiskach asystenckich lub pracownicy innych działów banku, np. marketingu, sprzedaży czy ryzyka, ale pod warunkiem, że posiadają kompetencje i wiedzę wymaganą na tym stanowisku.

Perspektywy rozwoju

Product Manager jest stanowiskiem eksperckim, ale łączy w sobie również kompetencje z obszaru zarządzania projektem. Perspektywy awansu w przypadku tego stanowiska dotyczą takich ról jak Senior Product Manager lub dyrektor ds. produktów, a następnie poziomu zarządu banku. Osoby, które zdobyły doświadczenie na tym stanowisku, mogą kontynuować karierę w innych działach banku na stanowiskach kierowniczych, np. w dziale marketingu lub ryzyka.

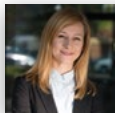
UBEZPIECZENIA

Rynek ubezpieczeniowy zarówno na świecie, jak i w Polsce rozwija się dosyć dynamicznie, pomimo kryzysów finansowych, jakie dotknęły wiele krajów. Polacy stają się coraz bardziej świadomymi konsumentami w obszarze ubezpieczeń. Malejące bezrobocie i podniesienie jakości życia sprawiły, że coraz częściej myślimy o tym jak zabezpieczyć nie tylko nasze dobra materialne, ale także własne życie. W konsekwencji czego, na rynku pracy możemy zauważyć wzmożone zapotrzebowanie na specjalistów w obszarze dostarczenia informacji dla zainteresowanych klientów: od stanowiska niższego szczebla w Call Center, poprzez Agenta w oddziale, po role specjalistyczne w działach produktu i marketingu.

Jeżeli popatrzymy na przewidywania dotyczące najbardziej pożądanых zawodów w tej branży, to możemy dostrzec kontynuację trendu zapoczątkowanego w poprzednich latach. Mianowicie nadal trwają przygotowania do zaimplementowania wielu regulacji związanych z zabezpieczeniem ryzyka. Najważniejsza z nich to dyrektywa Solvency II, której wdrożenie przesunięto na 2016 rok. Jednak już teraz większość modeli i systemów jest dostosowywana do jej wymogów.

Dużym zmianom ulegają także modele sprzedaży i portfolio oferowanych produktów, które musi nie tylko zabezpieczać ryzyko, ale także ma być konkurencyjne, innowacyjne i dostosowane do rynku. Można zatem przewidywać, że eksperci z obszaru ryzyka i produktów nadal będą poszukiwani przez pracodawców.

Znaczna część osób zatrudnionych w branży ubezpieczeniowej to agenci i brokerzy. Zapotrzebowanie na tego rodzaju specjalistów nie ulega zmniejszeniu od kilku lat. Co istotne, od sierpnia 2014 roku weszła w życie druga transza deregulacji różnych zawodów. Kandydaci na Brokera z pięcioletnim stażem w branży ubezpieczeniowej nie mają już obowiązku składania egzaminu, natomiast przyszli agenci będą musieli przystąpić do egzaminu, ale bez wymogu odbycia wcześniejszego szkolenia branżowego.



Ewa Jankowska, Associate Manager
+48 539 958 055
ejankowska@goldmanrecruitment.pl

Z jakich portali pracy korzystałeś/aś w okresie ostatnich 6 miesięcy?

pracuj.pl	58%
gazetapraca.pl	36%
karierawfinansach.pl	28%
infopraca.pl	24%
praca.pl	23%
praca.money.pl	19%
egospodarka.pl	12%
z żadnego	17%

Na jakich portalach społecznościowych posiadasz konto?

facebook	62%
linkedin	55%
goldenline	52%
twitter	4%
nie posiadam konta	13%

Z jakich źródeł informacji korzystasz poszukując informacji o pracodawcach?

Portale / serwisy pracy	66%
Strony internetowe konkretnych pracodawców	48%
Prasa	42%
Kontakty ze znajomymi ze środowiska biznesowego	38%
Firmy rekrutacyjne	37%
Anonimowe fora internetowe	25%
Rodzina, przyjaciele	25%
Internetowe targi pracy	6%
Nie poszukuję informacji	7%

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Prezes zarządu	Regionalny dyrektor sprzedaży
Członek zarządu	Dyrektor departamentu (ubezpieczenia na życie / komunikacyjne / majątkowe)

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 16%

stanowisko	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
Dyrektor sprzedaży	27 800 zł	32 300 zł	36 700 zł

UBEZPIECZENIA

Dyrektor Sprzedaży

Opis

Dyrektor Sprzedaży odpowiada za udział w stworzeniu strategii sprzedażowej firmy ubezpieczeniowej oraz monitorowanie jej wykonania. W zadaniu tym konsultuje się bezpośrednio z zarządem. Współpracuje również z regionalnymi dyrektorami sprzedaży w celu ustalenia strategii szczegółowych. Odgrywa kluczową rolę dla organizacji, ponieważ od poziomu realizacji zadań w podległym mu dziale, zależy rentowność organizacji, a co za tym idzie jej pozycja na rynku.

Zakres obowiązków

- tworzenie i realizacja strategii sprzedaży z uwzględnieniem realizacji krótko- i długo- terminowych celów całej organizacji
- realizacja wyznaczonych celów budżetowych oraz podejmowanie działań mających na celu zwiększenie sprzedaży
- monitorowanie pracy, koordynacja i rozwój podległego zespołu w strukturze organizacji
- monitorowanie konkurencyjności portfela produktów ubezpieczeniowych
- podnoszenie standardów jakościowych w celu zapewnienia odpowiedniego poziomu satysfakcji klienta

Profil

Kandydat na stanowisku dyrektora ds. sprzedaży powinien mieć kilkunastoletnie doświadczenie w działach sprzedażowych sektora ubezpieczeniowego, w tym, co najmniej kilka lat na stanowisku kierowniczym np. regionalnego dyrektora ds. sprzedaży. Osoba pełniąca tę funkcję powinna wyróżniać się doskonałą znajomością rynku, jak też oferty produktowej konkurencji. Na stanowisku dyrektora sprzedaży wymagana jest umiejętność zarządzania, motywowania oraz planowania rozwoju podległego zespołu. Osoba na powyższym stanowisku powinna również charakteryzować się silną orientacją na wyniki i dążeniem do wyznaczonych celów.

Perspektywy rozwoju

Perspektywa rozwoju kariery dla dyrektora ds. sprzedaży jest uzależniona od poziomu realizacji wyników sprzedażowych. Osoby osiągające najlepsze rezultaty mają szansę na awans pionowy i przejście bezpośrednio do zarządu spółki na stanowisko wiceprezesa zarządu odpowiedzialnego za sprzedaż i/lub prezesa zarządu. Oczywiście nie jest to jedyna możliwość rozwoju, wielu dobrych managerów otrzymuje również oferty na stanowiska analogiczne w organizacjach konkurencyjnych. Ciekawą alternatywą może być także oferta z organizacji będących w fazie start-up, dającej możliwość realizacji własnej wizji rozwoju i uczestniczenie w budowaniu nowej marki na rynku ubezpieczeniowym.

Regionalny dyrektor sprzedaży

Opis

Regionalny dyrektor sprzedaży jest odpowiedzialny za zarządzanie powierzonym obszarem geograficznym poprzez nadzór nad zespołami i oddziałami, aktywne działania mające na celu zwiększenie poziomu sprzedaży, przygotowywanie i zarządzanie budżetem oraz planami sprzedażowymi, monitorowanie poziomu wykonania założonych celów. Jest to szczebel stanowiska występujący w strukturach średnich i dużych organizacji. W zależności od przyjętej strategii, może odpowiadać za wyniki w sieci bezpośredniej (własnej), jak też sieci pośredniej.

Zakres obowiązków

- tworzenie i realizacja strategii sprzedaży z uwzględnieniem specyfiki lokalnej, analizowanie potencjału powierzonej części rynku
- budowanie portfela klientów w regionie- pozyskiwanie nowych klientów w obszarze ubezpieczeń
- realizacja wyznaczonych celów budżetowych oraz podejmowanie działań mających na celu wsparcie i zwiększenie sprzedaży w regionie
- monitorowanie pracy i koordynacja podległego zespołu agentów
- monitorowanie konkurencyjności portfela produktów na rynku ubezpieczeniowym
- dostosowywanie portfela produktów ubezpieczeniowych do specyfiki powierzonego rynku
- podnoszenie standardów jakościowych w celu zapewnienia odpowiedniego poziomu satysfakcji klienta

Profil

Kandydat na stanowisko regionalnego dyrektora sprzedaży powinien mieć kilkunastoletnie doświadczenie w działach sprzedażowych sektora ubezpieczeniowego, w tym, co najmniej kilka lat na stanowisku kierowniczym. Wskazane jest, aby kandydat posiadał pełną wiedzę na temat oferty produktowej firmy ubezpieczeniowej. Istotna jest również umiejętność zarządzania i motywowania podległego zespołu agentów ubezpieczeniowych. Osoba na powyższym stanowisku powinna także charakteryzować się silną orientacją na wyniki i dążeniem do wyznaczonych celów.

Perspektywy rozwoju

Perspektywa rozwoju kariery dla regionalnego dyrektora ds. sprzedaży jest uzależniona od poziomu realizacji celów sprzedażowych i jakościowych. Najzdolniejsi mają szansę na awans pionowy i przejście na stanowisko Dyrektora Sprzedaży. Oczywiście nie jest to jedyna możliwość rozwoju. Umiejętność zarządzania zespołem oraz znajomość oferty produktowej to również atut w przypadku kandydatów na dyrektora oddziału w bankowości detalicznej, lub przejście do działu produktów.

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Dyrektor sprzedaży	Kierownik makroregionu
	Kierownik zespołu agentów
	Dyrektor oddziału

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 13%

stanowisko	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
Regionalny dyrektor sprzedaży	17 300 zł	21 000 zł	25 400 zł

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Regionalny dyrektor sprzedaży	Doradca klienta / Agent ubezpieczeniowy
Kierownik makroregionu	

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 14%

stanowisko	dolny kwartyl	mediana	górny kwartyl
Dyrektor oddziału	8 900 zł	11 800 zł	15 500 zł

UBEZPIECZENIA

Dyrektor Oddziału

Opis

Dyrektor Oddziału sprawuje kompleksowy nadzór nad pracą podległej mu placówki. W strukturach firm jest to stanowisko, które wywiera decydujący wpływ na to, jak dany oddział zostanie odebrany przez klienta końcowego. Dyrektor jest odpowiedzialny za jakość obsługi klienta i dobry wizerunek firmy. Do jego kluczowych obowiązków należy także zarządzanie personelem i realizacja celów sprzedażowych. Duże znaczenie mają tu umiejętności analitycznego i strategicznego myślenia, które są niezbędne do zarządzania kosztami i ryzykiem operacyjnym placówki.

Zakres obowiązków

- zarządzanie procesem sprzedaży w oddziale, inicjowanie i wspieranie działań mających na celu pozyskanie klientów
- realizacja planów sprzedażowych dla danej jednostki, poprzez nadzorowanie systemów i zasad sprzedaży
- dbanie o wysoki poziom jakości i wyznaczanie standardów obsługi klienta
- kontrola jakości zawieranych umów ubezpieczenia
- monitorowanie strony kosztowej danego oddziału oraz jego rentowności
- raportowanie wyników oddziału do centrali
- wsparcie merytoryczne oraz dostarczanie niezbędnych szkoleń dla zespołu, np. z zakresu standardów obsługi Klienta, technik sprzedaży do realizacji wyznaczonych zadań i celów
- budowanie i motywowanie zespołu

Profil

Kandydat na stanowisku Dyrektora oddziału w zależności od wielkości placówki, powinien posiadać min. 4-6-letnie doświadczenie na stanowiskach starszego agenta ubezpieczeniowego, dodatkowo, co najmniej 2 lata na stanowisku kierowniczym. Dyrektor oddziału musi doskonale znać specyfikę rynku, na którym działa oraz gamę produktów własnych i konkurencyjnych. Na tym stanowisku dodatkowo wymagana jest umiejętność zarządzania, motywowania oraz planowania rozwoju podległego zespołu.

Perspektywy rozwoju

Dyrektorzy oddziału najczęściej awansują obejmując analogiczne stanowisko w większym oddziale w ramach tej samej firmy, bądź w organizacji bardziej prestiżowej. Awansem pionowym będzie tu stanowisko regionalne - dyrektor regionu / makroregionu, lub dyrektor sprzedaży (w centrali). Alternatywną ścieżką kariery zawodowej może być stanowisko w dziale produktowym, należy jednak mieć na uwadze, że w tym przypadku wymagana jest bardzo wszechstronna wiedza - nie tylko z obszaru sprzedaży produktów, ryzyka czy marketingu, ale nawet z zakresu IT.

Kierownik zespołu agentów

Opis

Kierownik zespołu agentów w firmie ubezpieczeniowej reprezentuje wraz z zespołem tak zwaną sieć własną. Sprzedaż produktów ubezpieczeniowych jest realizowana również przez wiele innych kanałów dystrybucji, m.in. za pośrednictwem firm brokerskich, firm zajmujących się doradztwem finansowym oraz banków. Agent ubezpieczeniowy oferuje produkty jednej firmy ubezpieczeniowej i koncentruje się na rynku klientów indywidualnych oraz małych firm. Duże firmy decydują się coraz częściej na korzystanie z usług firm brokerskich, które z jednej strony potrafią znaleźć na rynku ofertę najlepszą pod kątem cenowym i dopasowaną do potrzeb klienta, a z drugiej – reprezentują interes klienta w kontaktach z firmą ubezpieczeniową.

Zakres obowiązków

- zarządzanie zespołem agentów w zakresie sprzedaży produktów ubezpieczeniowych (komunikacyjnych, majątkowych, OC, osobowych, inwestycyjnych)
- odpowiedzialność za sprzedaż i realizację budżetu
- odpowiedzialność za jakość obsługi klienta
- zarządzanie zespołem: rekrutacja agentów, motywowanie, prowadzenie szkoleń
- wspieranie agentów w procesie pozyskiwania klientów indywidualnych oraz firm
- analizowanie potencjału powierzonej części rynku
- monitorowanie oferty firm konkurencyjnych
- współpraca z innymi działami firmy ubezpieczeniowej

Profil

Kierownik zespołu agentów powinien zdobyć wcześniej doświadczenie na stanowisku agenta ubezpieczeniowego. Istotna na tym stanowisku jest umiejętność zarządzania i motywowania podległych pracowników oraz bardzo dobra wiedza na temat oferty produktowej firmy ubezpieczeniowej.

Perspektywy rozwoju

Kierownik zespołu agentów może kontynuować karierę w sprzedaży w branży ubezpieczeniowej awansując kolejno na stanowisko dyrektora oddziału lub dyrektora regionalnego. Alternatywną ścieżką kariery jest stanowisko brokera lub inne działy w ramach firmy ubezpieczeniowej: underwritingu lub marketingu. Umiejętność zarządzania zespołem oraz znajomość oferty produktowej to również atut w przypadku kandydatów na dyrektora oddziału w bankowości detalicznej.

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Dyrektor oddziału	Agent ubezpieczeniowy
Regionalny dyrektor sprzedaży	

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 13%

stanowisko	dolny kwartyl	mediana	górny kwartyl
Kierownik zespołu agentów	6 500 zł	7 500 zł	8 600 zł

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Kierownik zespołu agentów	brak
Dyrektor oddziału	

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 26%

stanowisko	dolny kwantyl	mediana	górny kwantyl
Agent ubezpieczeniowy	3 300 zł	4 500 zł	5 700 zł

UBEZPIECZENIA

Agent ubezpieczeniowy

Opis

Agent ubezpieczeniowy to osoba pierwszego kontaktu dla klientów indywidualnych oraz małych i średnich firm. Sprzedaż produktów ubezpieczeniowych jest realizowana również przez wiele innych kanałów dystrybucji, m.in. za pośrednictwem firm brokerskich, firm zajmujących się doradztwem finansowymi oraz banków. Agent ubezpieczeniowy oferuje produkty jednej firmy ubezpieczeniowej i koncentruje się na rynku klientów indywidualnych oraz małych firm. Duże firmy decydują się coraz częściej na korzystanie z usług firm brokerskich, które z jednej strony potrafią znaleźć na rynku ofertę najlepszą pod kątem cenowym i dopasowaną do potrzeb klienta, a z drugiej – reprezentują interes klienta w kontaktach z firmą ubezpieczeniową.

Zakres obowiązków

- prezentowanie oferty i sprzedaż produktów ubezpieczeniowych (komunikacyjne, majątkowe, OC, osobowe i inwestycyjne) dla klientów indywidualnych i firm
- realizacja indywidualnych planów sprzedaży, aktywne pozyskiwanie klientów
- budowanie długoterminowych relacji z klientami
- dopasowanie produktów do potrzeb i oczekiwań klientów
- kształtowanie pozytywnego wizerunku firmy ubezpieczeniowej
- współpraca z działem likwidacji szkód

Profil

Kandydata na stanowisko agenta ubezpieczeniowego powinna charakteryzować komunikatywność oraz łatwość nawiązywania kontaktów z klientami. Ponieważ wynagrodzenie agenta w dużej mierze zależy od wartości samodzielnie wygenerowanej sprzedaży, ważne są takie cechy, jak samodyscyplina i motywacja. Dodatkowo na tym stanowisku istotna jest znajomość produktów ubezpieczeniowych oraz technik sprzedaży bezpośredniej.

Perspektywy rozwoju

Agent ubezpieczeniowy to dla wielu osób pierwsza praca. Ponieważ pracodawcy podchodzą często elastycznie do czasu pracy, wiele osób decyduje się na karierę agenta ubezpieczeniowego jeszcze na studiach lub wybiera je jako zajęcie dodatkowe. Jeżeli agent chce pozostać w branży ubezpieczeniowej, to może kontynuować karierę jako kierownik zespołu. Wielu agentów decyduje się na karierę na stanowisku brokera ubezpieczeniowego na własną rękę lub w firmie brokerskiej. Aby wykonywać zawód brokera, należy zdać egzamin oraz zostać wpisany na listę prowadzoną przez Komisję Nadzoru Finansowego. Alternatywna ścieżka kariery to doradca w bankowości detalicznej.

Aktuariusz

Opis

Zgodnie z prawem każdy zakład ubezpieczeń ma obowiązek powołania aktuariusza. W przypadku ubezpieczeń na życie aktuariusz jest odpowiedzialny za kalkulację rezerw techniczno-ubezpieczeniowych, zaś w przypadku ubezpieczeń majątkowych i osobowych jest potrzebna obowiązkowo jego opinia zamieszczona w sprawozdaniu rocznym. W rzeczywistości firmy ubezpieczeniowe zatrudniają więcej niż jednego aktuariusza. Ci wysoko wykwalifikowani specjaliści tworzą zespół zarządzany przez głównego aktuariusza.

Zakres obowiązków

- ustalanie wartości rezerw techniczno-ubezpieczeniowych oraz opiniowanie sprawozdania rocznego
- kalkulacja ryzyka: ubezpieczeniowego, rynkowego, kredytowego i operacyjnego
- sporządzanie rocznego raportu o stanie portfela ubezpieczeń i reasekuracji
- ustalanie wartości składników zaliczanych do środków własnych
- kontrolowanie aktywów stanowiących pokrycie rezerw techniczno-ubezpieczeniowych
- wyliczanie marginesu wypłacalności
- taryfikacja składek
- pomocnicze analizy aktuarialne: analiza zyskowności produktów ubezpieczeniowych, analiza rezygnacji, analiza wymieralności itp.
- wycena i opracowywanie prognoz finansowych portfeli ubezpieczeniowych

Profil

Zwód aktuariusza może wykonywać osoba, która zdała egzamin aktuarialny przed Komisją Nadzoru Finansowego i została wpisana do rejestru aktuariuszy. Zawód Aktuariusza jest wciąż elitarny – w rejestrze prowadzonym przez KNF widnieje niespełna 300 nazwisk. Oprócz pozytywnie zaliczonego egzaminu kandydat na aktuariusza powinien mieć pełną zdolność do czynności prawnych, miejsce zamieszkania na terytorium Polski, wykształcenie wyższe oraz nie może być osobą karaną. Kandydaci na aktuariusza powinni mieć wybitne umiejętności analityczne oraz być ekspertami w obszarze matematyki finansowej.

Perspektywy rozwoju

Aktuariusz ma szansę objąć stanowisko głównego aktuariusza w towarzystwie ubezpieczeniowym oraz może mu zostać powierzona funkcja członka zarządu. Aktuariusz może również kontynuować karierę poza branżą ubezpieczeniową wszędzie tam, gdzie znaczenie ma ocena ryzyka finansowego, czyli w takich instytucjach, jak banki, fundusze inwestycyjne oraz firmy doradcze i audytorskie.

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Prezes zarządu, członek zarządu	Specjalista ds. aktuarialnych
Główny aktuariusz	

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 8%

stanowisko	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
Główny aktuariusz	20 600 zł	24 900 zł	28 700 zł
Aktuariusz	8 500 zł	13 200 zł	16 200 zł

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Kierownik ds. underwritingu	Brak

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 4%

stanowisko	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
Underwriter	6 200 zł	7 300 zł	8 700 zł

UBEZPIECZENIA

Underwriter

Opis

Głównym zadaniem underwritera jest ocena ryzyka związanego z klientem lub grupą klientów i wyliczenie, jaką cenę powinien on zapłacić za polisę. Każda z firm ubezpieczeniowych ma własne wytyczne dotyczące tolerancji ryzyka, ale wszystkie opierają się na podobnych modelach. Zmienne, jakie są brane pod uwagę przy obliczeniach, jakie wykonuje underwriter, zależą od produktu ubezpieczeniowego i specyfiki klienta lub grupy klientów. W przypadku dużych klientów i nietypowych transakcji wyceny przygotowywane są indywidualnie. Rolę underwritera można porównać do funkcji analityka kredytowego w bankowości.

Zakres obowiązków

- udzielanie gwarancji ubezpieczeniowych zgodnie z procedurami, analiza ryzyka
- analiza kondycji finansowo-ekonomicznej klientów oraz potencjalnych klientów
- przygotowywanie ofert oraz tworzenie programów ubezpieczeniowych dla klientów
- współpraca z brokerami i agentami, budowanie długoterminowych relacji z nimi
- negocjowanie szczególnych warunków umów ubezpieczenia w zakresie określonych kategorii produktów ubezpieczeniowych
- współpraca z innymi działami w zakresie realizacji zadań sprzedażowych
- cykliczna analiza wyników technicznych poszczególnych klientów oraz całego portfela
- ochrona firmy przed zagrożeniami, które mogą wynikać z niedoszacowania ryzyka
- przeprowadzanie szkoleń produktowych z zakresu obowiązujących przepisów prawa oraz ogólnych warunków ubezpieczeń dla sieci sprzedaży

Profil

Karierę w obszarze analizy ryzyka ubezpieczeniowego można rozpocząć zaraz po studiach. W ramach branży ubezpieczeniowej na stanowisku underwritera pracują osoby, które zdobywały doświadczenie w obszarze likwidacji szkód lub sprzedaży. Underwriterem może zostać również osoba posiadająca doświadczenie na stanowisku analityka kredytowego w bankowości. Od kandydatów na to stanowisko pracodawca oczekuje umiejętności analitycznych i dobrej komunikacji.

Perspektywy rozwoju

Underwriter może kontynuować karierę w obszarze analizy ryzyka ubezpieczeniowego lub awansować na stanowisko menedżera produktu. Alternatywna ścieżka kariery to praca w firmie brokerskiej i bliski kontakt z klientem lub praca w bankowości na stanowisku analityka kredytowego.

Product Manager

Opis

Głównym zadaniem Product Managera w branży ubezpieczeniowej jest kreowanie nowych produktów i usług dla klientów indywidualnych i firm oraz, dodatkowo, uwzględnianie warunków rynkowych, produktów oferowanych przez konkurencję oraz założeń dotyczących marży i ryzyka. Product Manager odpowiada przekrojowo za produkt lub grupę produktów pod kątem marketingowym, ryzyka i sprzedaży.

Zakres obowiązków

- koordynacja i nadzór nad rozwojem oferty w zakresie produktu lub grupy produktów oferowanych przez ubezpieczyciela dla klientów indywidualnych i firm (ubezpieczenia majątkowe, komunikacyjne, OC, na życie, inwestycyjne)
- negocjowanie parametrów i wdrażanie produktów do kanałów dystrybucji: firm brokerskich, banków, doradców finansowych, sieci własnej
- opracowywanie ogólnych warunków ubezpieczeń oraz taryf, współudział w tworzeniu polityki ryzyka dla produktu
- zarządzanie zespołami projektowymi, opracowywanie instrukcji, procedur, wytycznych i interpretacji dla produktu
- dostosowanie regulacji produktowych do otoczenia rynkowego i prawnego oraz wymogów towarzystwa ubezpieczeniowego
- współpraca w zakresie prowadzonych działań marketingowych (kampanie reklamowe, materiały informacyjne)
- współpraca z działem IT pod kątem wdrażania rozwiązań systemowych związanych z produktem

Profil

Kandydat na stanowisko Product Managera powinien mieć wszechstronną wiedzę zarówno z obszaru ryzyka, marketingu, sprzedaży czy nawet IT. Istotną kompetencją oczekiwaną od menedżera produktu jest zarówno umiejętność komunikacji i pracy w zespole, jak również zarządzanie projektem. Karierę w obszarze zarządzania produktem w branży ubezpieczeniowej mogą realizować osoby, które zdobywały wcześniej doświadczenie na stanowisku underwritera lub w dziale marketingu.

Perspektywy rozwoju

Product Manager jest przede wszystkim stanowiskiem eksperckim, ale pełni ponadto funkcję menedżera projektu. Perspektywy awansu w przypadku tego stanowiska w ramach zarządzania produktem dotyczą stanowisk Senior Product Managera, dyrektora ds. produktów, a następnie – poziomu zarządu. Osoby, które zdobyły doświadczenie na tym stanowisku, mogą kontynuować karierę w innych działach firmy ubezpieczeniowej na stanowiskach kierowniczych (np. dział marketingu, ryzyka, sprzedaży).

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Dyrektor ds. produktu	Brak

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 13%

stanowisko	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
Product Manager	8 600 zł	11 400 zł	13 600 zł

Miejsce w strukturze organizacyjnej

przełożeni	podwładni
Kierownik ds. likwidacji szkód	Brak

Całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto, gdzie średni udział premii to 4%

stanowisko	dolny kwartył	mediana	górny kwartył
Likwidator szkód	4 500 zł	6 100 zł	6 700 zł

UBEZPIECZENIA

Likwidator szkód

Opis

Głównym zadaniem jest, jak sama nazwa wskazuje, likwidacja szkód, które zostały objęte polisą ubezpieczeniową. Najwięcej tego rodzaju specjalistów jest zatrudnionych w obszarze ubezpieczeń komunikacyjnych i majątkowych, ale można ich spotkać również w obszarze OC produktu, ubezpieczeniach osobowych. Praca likwidatora ma z jednej strony charakter stacjonarny, czyli odbywa się w biurze, a z drugiej – wymaga częstych wyjazdów i bezpośredniego kontaktu z klientem.

Zakres obowiązków

- prowadzenie procesu likwidacji szkody w ramach określonego produktu ubezpieczeniowego
- ustalenie zakresu odpowiedzialności, zgromadzenie i analiza informacji o szkodzie
- ocena zasadności roszczeń odszkodowawczych
- zastosowanie wewnętrznych regulacji, uwarunkowań prawnych i orzecznictwa sądowego z zakresu ubezpieczeń i odszkodowań w przedstawianych opiniach i podejmowanych decyzjach
- akceptacja wypłat odszkodowań w szkodach zgodnie z udzielonym zakresem pełnomocnictwa
- rozpatrywanie reklamacji, przygotowywanie odpowiedzi
- audyty ubezpieczeniowe, identyfikacja i ocena czynników ryzyka
- wsparcie underwriterów w technicznej ocenie ryzyka

Profil

Kandydat na likwidatora szkód powinien posiadać wiedzę teoretyczną i praktyczną z zakresu procedur likwidacji szkód obowiązujących w firmie ubezpieczeniowej oraz techniczną z konkretnego obszaru ubezpieczeń komunikacyjnych, majątkowych (np. nieruchomości, maszyny i urządzenia) lub osobowych. Umiejętność pracy pod presją czasu oraz odporność na stres to cechy pożądane u kandydatów na stanowisko likwidatora szkód.

Perspektywy rozwoju

Likwidator może kontynuować karierę zawodową jako niezależny rzeczoznawca, ale pod warunkiem potwierdzenia swojej wiedzy i umiejętności odpowiednim certyfikatem. Możliwe jest też kontynuowanie kariery na stanowisku underwritera w ramach firmy ubezpieczeniowej.

CORPORATE FINANCE

Size of the company (turnover per year)	Place of work	1-st Quartile	Median	3-rd Quartile
Chief Financial Officer / Finance Director				
more than 500 mln zł	Warsaw	28 600 zł	34 100 zł	38 900 zł
from 200 to 500 mln zł	Warsaw	23 100 zł	27 800 zł	31 500 zł
from 50 to 200 mln zł	Warsaw	18 900 zł	23 200 zł	26 300 zł
less than 50 mln zł	Warsaw	15 200 zł	17 900 zł	20 100 zł
more than 500 mln zł	Other cities	25 300 zł	28 400 zł	30 900 zł
from 200 to 500 mln zł	Other cities	19 000 zł	23 200 zł	25 600 zł
from 50 to 200 mln zł	Other cities	15 100 zł	17 800 zł	18 900 zł
less than 50 mln zł	Other cities	11 300 zł	13 400 zł	15 100 zł
Financial Controller				
more than 500 mln zł	Warsaw	12 600 zł	14 800 zł	18 100 zł
from 200 to 500 mln zł	Warsaw	12 000 zł	14 200 zł	17 300 zł
from 50 to 200 mln zł	Warsaw	11 300 zł	13 400 zł	15 700 zł
less than 50 mln zł	Warsaw	10 300 zł	12 200 zł	13 900 zł
more than 500 mln zł	Other cities	10 300 zł	12 300 zł	14 800 zł
from 200 to 500 mln zł	Other cities	9 000 zł	10 800 zł	13 100 zł
from 50 to 200 mln zł	Other cities	7 600 zł	9 100 zł	10 700 zł
less than 50 mln zł	Other cities	6 900 zł	8 200 zł	9 800 zł
Controlling Specialist				
more than 500 mln zł	Warsaw	6 900 zł	8 300 zł	10 300 zł
from 200 to 500 mln zł	Warsaw	6 100 zł	7 400 zł	9 100 zł
from 50 to 200 mln zł	Warsaw	5 500 zł	6 600 zł	8 000 zł
less than 50 mln zł	Warsaw	4 600 zł	5 500 zł	6 700 zł
more than 500 mln zł	Other cities	5 100 zł	6 400 zł	8 300 zł
from 200 to 500 mln zł	Other cities	4 200 zł	5 500 zł	7 100 zł
from 50 to 200 mln zł	Other cities	3 800 zł	4 900 zł	6 200 zł
less than 50 mln zł	Other cities	3 400 zł	4 100 zł	5 100 zł
Chief Accountant				
more than 500 mln zł	Warsaw	16 000 zł	18 600 zł	21 500 zł
from 200 to 500 mln zł	Warsaw	12 900 zł	15 400 zł	17 400 zł
from 50 to 200 mln zł	Warsaw	10 100 zł	11 800 zł	14 800 zł
less than 50 mln zł	Warsaw	6 900 zł	8 700 zł	10 100 zł
more than 500 mln zł	Other cities	12 500 zł	14 600 zł	17 200 zł
from 200 to 500 mln zł	Other cities	10 000 zł	12 100 zł	13 600 zł
from 50 to 200 mln zł	Other cities	8 100 zł	9 300 zł	11 600 zł
less than 50 mln zł	Other cities	5 200 zł	6 200 zł	7 800 zł
Senior Accountant				
more than 500 mln zł	Warsaw	6 500 zł	7 400 zł	8 700 zł
from 200 to 500 mln zł	Warsaw	5 500 zł	6 400 zł	7 400 zł
from 50 to 200 mln zł	Warsaw	4 900 zł	5 900 zł	6 700 zł
less than 50 mln zł	Warsaw	4 800 zł	5 400 zł	6 100 zł
more than 500 mln zł	Other cities	5 200 zł	6 000 zł	6 900 zł
from 200 to 500 mln zł	Other cities	4 400 zł	5 300 zł	6 100 zł
from 50 to 200 mln zł	Other cities	3 800 zł	4 300 zł	5 100 zł
less than 50 mln zł	Other cities	3 400 zł	3 800 zł	4 300 zł
Accountant				
more than 500 mln zł	Warsaw	4 000 zł	4 700 zł	5 100 zł
from 200 to 500 mln zł	Warsaw	3 800 zł	4 400 zł	4 800 zł
from 50 to 200 mln zł	Warsaw	3 600 zł	4 100 zł	4 700 zł
less than 50 mln zł	Warsaw	2 900 zł	3 300 zł	3 900 zł
more than 500 mln zł	Other cities	3 200 zł	3 700 zł	4 000 zł
from 200 to 500 mln zł	Other cities	3 000 zł	3 400 zł	3 800 zł
from 50 to 200 mln zł	Other cities	2 800 zł	3 200 zł	3 700 zł
less than 50 mln zł	Other cities	2 400 zł	2 600 zł	3 000 zł

HUMAN RESOURCES

Size of the company (turnover per year)	Place of work	1-st Quartile	Median	3-rd Quartile
HR Director				
more than 1000 employees	Warsaw	20 300 zł	23 200 zł	26 100 zł
500 - 1000 employees	Warsaw	16 900 zł	19 600 zł	22 800 zł
less than 500 employees	Warsaw	11 800 zł	14 700 zł	17 900 zł
Bank, Insurance Company	Warsaw	21 300 zł	24 400 zł	27 800 zł
more than 1000 employees	Other cities	16 400 zł	20 200 zł	24 500 zł
500 - 1000 employees	Other cities	11 900 zł	14 900 zł	17 200 zł
less than 500 employees	Other cities	8 900 zł	11 500 zł	13 400 zł
HR Business Partner				
more than 1000 employees	Warsaw	11 200 zł	14 300 zł	16 300 zł
500 - 1000 employees	Warsaw	9 800 zł	12 200 zł	13 900 zł
less than 500 employees	Warsaw	8 600 zł	11 400 zł	12 700 zł
Bank, Insurance Company	Warsaw	9 500 zł	12 200 zł	14 400 zł
more than 1000 employees	Other cities	8 600 zł	11 300 zł	13 400 zł
500 - 1000 employees	Other cities	7 700 zł	9 300 zł	10 900 zł
less than 500 employees	Other cities	6 700 zł	8 500 zł	9 700 zł
Recruitment Specialist				
more than 1000 employees	Warsaw	5 200 zł	6 600 zł	7 800 zł
500 - 1000 employees	Warsaw	4 700 zł	6 000 zł	7 020 zł
less than 500 employees	Warsaw	4 300 zł	5 500 zł	6 300 zł
Bank, Insurance Company	Warsaw	5 400 zł	6 700 zł	7 900 zł
more than 1000 employees	Other cities	4 200 zł	5 200 zł	6 100 zł
500 - 1000 employees	Other cities	3 800 zł	4 800 zł	5 600 zł
less than 500 employees	Other cities	3 500 zł	4 400 zł	5 100 zł

SHARED SERVICE CENTERS / BPO

Size of the company (turnover per year)	1-st Quartile	Median	3-rd Quartile
Head of Shared Service Center			
more than 200 FTE	28 900 zł	33 500 zł	37 700 zł
from 50 to 200 FTE	26 200 zł	28 600 zł	31 800 zł
less than 50 FTE	23 900 zł	26 800 zł	29 000 zł
Process Manager			
RTR (more than 70 FTE)	18 900 zł	20 400 zł	23 500 zł
RTR (from 30 to 70 FTE)	16 800 zł	18 600 zł	21 000 zł
RTR (less than 30 FTE)	14 600 zł	16 400 zł	18 900 zł
OTC / PTP (more than 70 FTE)	15 200 zł	17 300 zł	19 500 zł
OTC / PTP (from 30 to 70 FTE)	13 400 zł	15 800 zł	17 900 zł
OTC / PTP (less than 30 FTE)	11 500 zł	13 700 zł	16 000 zł
Team Leader			
RTR (italian, spanish, french)	7 400 zł	8 400 zł	9 800 zł
RTR (german, russian, czech)	8 300 zł	9 300 zł	10 800 zł
RTR (finnish, danish, dutch, norwegian)	9 400 zł	10 600 zł	12 200 zł
OTC / PTP (italian, spanish, french)	6 700 zł	7 500 zł	8 600 zł
OTC / PTP (german, russian, czech)	7 500 zł	8 500 zł	9 700 zł
OTC / PTP (finnish, danish, dutch, norwegian)	8 600 zł	9 700 zł	11 000 zł
Accountant			
RTR (italian, spanish, french)	3 900 zł	5 100 zł	5 800 zł
RTR (german, russian, czech)	4 300 zł	5 600 zł	6 100 zł
RTR (finnish, danish, dutch, norwegian)	4 900 zł	6 300 zł	7 200 zł
OTC / PTP (italian, spanish, french)	3 400 zł	4 300 zł	4 900 zł
OTC / PTP (german, russian, czech)	3 700 zł	4 900 zł	5 300 zł
OTC / PTP (finnish, danish, dutch, norwegian)	4 200 zł	5 500 zł	6 300 zł
Other Positions			
Tax Manager	10 400 zł	13 700 zł	16 800 zł
Tax Analyst	3 900 zł	5 100 zł	6 600 zł
Process Improvement Specialist	5 000 zł	6 800 zł	8 000 zł

PROJECT MANAGEMENT OFFICE

The position / type of the company	1-st Quartile	Median	3-rd Quartile
Head of PMO			
Bank, Insurance Company	21 900 zł	24 800 zł	26 400 zł
Other Companies	18 200 zł	22 300 zł	24 300 zł
Project Manager			
Bank, Insurance Company	10 200 zł	12 500 zł	14 100 zł
Other Companies	7 300 zł	10 500 zł	13 300 zł

INTERNAL AUDIT

The position / type of the company	1-st Quartile	Median	3-rd Quartile
Internal Audit Manager			
Bank, Insurance Company	14 600 zł	16 800 zł	19 300 zł
Other Companies, BPO/SSC	13 200 zł	17 400 zł	21 800 zł
Government, Non Profit Organizations	7 200 zł	8 800 zł	10 800 zł
Internal Auditor			
Bank, Insurance Company	7 300 zł	9 200 zł	11 200 zł
Other Companies, BPO/SSC	8 100 zł	9 400 zł	11 900 zł
Government, Non Profit Organizations	4 400 zł	5 600 zł	6 900 zł
IT Auditor			
Bank, Insurance Company	7 900 zł	10 700 zł	12 400 zł
Other Companies, BPO/SSC	8 700 zł	11 200 zł	13 200 zł

EXTERNAL AUDIT, ADVISORY

The position / type of the company	1-st Quartile	Median	3-rd Quartile
Manager - Audit			
BIG4	14 100 zł	15 200 zł	16 300 zł
Second Tier	9 800 zł	11 700 zł	13 200 zł
Senior Consultant - Audit			
BIG4	8 700 zł	9 500 zł	10 300 zł
Second Tier	6 200 zł	7 500 zł	8 900 zł
Consultant - Audit			
BIG4	5 100 zł	5 600 zł	6 300 zł
Second Tier	3 700 zł	4 200 zł	4 700 zł
Manager - Tax Advisory			
BIG4	14 900 zł	15 700 zł	16 500 zł
Second Tier	11 900 zł	13 400 zł	14 300 zł
Senior Consultant - Tax Advisory			
BIG4	8 800 zł	9 800 zł	10 600 zł
Second Tier	6 600 zł	7 600 zł	9 300 zł
Consultant - Tax Advisory			
BIG4	5 100 zł	5 900 zł	6 700 zł
Second Tier	3 600 zł	4 600 zł	5 300 zł
Manager - Advisory			
Strategic Advisory	19 000 zł	21 700 zł	24 800 zł
BIG4	15 500 zł	16 700 zł	17 800 zł
Other Companies	12 400 zł	13 900 zł	16 200 zł
Senior Consultant - Advisory			
Strategic Advisory	13 600 zł	15 200 zł	17 800 zł
BIG4	9 500 zł	10 900 zł	12 400 zł
Other Companies	7 900 zł	9 400 zł	11 200 zł
Consultant - Advisory			
Strategic Advisory	8 600 zł	10 600 zł	11 500 zł
BIG4	5 100 zł	6 900 zł	8 400 zł
Other Companies	3 700 zł	4 800 zł	6 300 zł

BANKING

The position / Type of banking	1-st Quartile	Median	3-rd Quartile
Sales Director			
Corporate Banking	29 200 zł	37 400 zł	43 600 zł
Retail Banking	31 300 zł	37 900 zł	44 900 zł
Leasing Company	20 900 zł	26 700 zł	32 800 zł
Factoring Company	20 200 zł	25 900 zł	31 600 zł
Regional Sales Director			
Corporate Banking	22 200 zł	26 800 zł	31 400 zł
Retail Banking	21 300 zł	27 500 zł	33 900 zł
Branch Director / Manager			
Corporate Centre	18 500 zł	21 600 zł	27 800 zł
Branch (more than 10 employyes)	11 300 zł	14 200 zł	18 100 zł
Branch (less than 10 employyes)	7 500 zł	9 400 zł	12 300 zł
Client Advisor / Relationship Manager			
Large Companies (<250 mln PLN of Turnover / Year)	12 100 zł	15 800 zł	18 200 zł
Medium Companies (10 - 250 mln PLN of Turnover / Year)	9 400 zł	12 300 zł	15 900 zł
Small Companies (<10 mln PLN of Turnover / Year)	5 700 zł	7 100 zł	9 200 zł
Retail Banking	3 400 zł	4 300 zł	5 100 zł
Credit Risk Director			
Credit Risk Director	27 400 zł	32 600 zł	38 500 zł
Risk Director			
Risk Director	22 300 zł	26 500 zł	31 900 zł
Credit Analyst			
Large Companies (<250 mln PLN of Turnover / Year)	7 500 zł	9 300 zł	10 900 zł
Medium Companies (10 - 250 mln PLN of Turnover / Year)	5 500 zł	7 200 zł	8 800 zł
Product Manager			
Product Manager	8 200 zł	10 600 zł	13 100 zł

INSURANCE

The position	1-st Quartile	Median	3-rd Quartile
Sales Director	27 800 zł	32 300 zł	36 700 zł
Regional Sales Director	17 300 zł	21 000 zł	25 400 zł
Branch Director	8 900 zł	11 800 zł	15 500 zł
Supervisor (Insurance Agents)	6 500 zł	7 500 zł	8 600 zł
Insurance Agent	3 300 zł	4 500 zł	5 700 zł
Chief Actuary	20 600 zł	24 900 zł	28 700 zł
Actuary	8 500 zł	13 200 zł	16 200 zł
Underwriter	6 200 zł	7 300 zł	8 700 zł
Product Manager	8 600 zł	11 400 zł	13 600 zł
Claims Adjuster	4 500 zł	6 100 zł	6 700 zł



GOLDMAN
RECRUITMENT

Finance Professionals
Search & Selection

Mobilizujemy
do wędrówki
na szczyt

www.goldmanrecruitment.pl

Kraków

ul. Kraszewskiego 10
30-110 Kraków
T: +48 12 429 94 00
F: +48 12 429 94 01
krakow@goldmanrecruitment.pl

Warszawa

ul. Wiejska 17
00-480 Warszawa
T: +48 22 856 21 90
F: +48 22 856 21 91
warszawa@goldmanrecruitment.pl

goldmanrecruitment.pl