

Przegląd wynagrodzeń 2020

Nieruchomości – Warszawa



Spis treści

Nieruchomości – Warszawa	1
O nas	4
Metodologia	5
Jak czytać raport	6
Budownictwo	7
Dział zamówień publicznych	11
Zarządzanie instrumentami i operacjami	14
Rozwój biznesu	16
Dział Rozwoju	18
Kadry i Administracja	21
Architektura	24
Marketing	27
Dział Prawny	29
Finanse i rachunkowość	32
Dział Handlowo-Leasingowy	35
Kontakt	38

Wprowadzenie

Szanowni Państwo,

Przedstawiamy Przegląd Wynagrodzeń w zakresie rozwoju, budownictwa, rozwoju biznesu, finansów, księgowości, marketingu i administracji w firmach deweloperskich/nieruchomościowych w Warszawie. W niniejszym raporcie znajdują się informacje na temat aktualnych poziomów oczekiwań finansowych kandydatów na stanowiska z uwzględnieniem branży. Obecna sytuacja gospodarcza wpływa znacząco na rekrutację i promuje wysoką specjalizację oraz rozwój i poszerzenie wiedzy i kompetencji. Rezultatem tego jest szeroki zakres możliwości zatrudnienia dla wysoko wykwalifikowanych i wykwalifikowanych ekspertów, zwłaszcza w dużych miastach. Ponieważ wyspecjalizowani w branży pracownicy są bardzo ważni dla każdego przedsiębiorstwa, mamy nadzieję, że to badanie będzie pomocnym narzędziem dla Państwa firmy w procesie zatrudniania i budowania strategii utrzymania najlepszych pracowników.

Zespół Badawczy
iView Recruitment

O nas

iView Recruitment to agencja konsultingowa w obszarze HR, która specjalizuje się w rekrutacji specjalistów i menedżerów głównie w zakresie finansów, sprzedaży, marketingu oraz obszaru technicznego i inżynierskiego.

iView Recruitment koncentruje się na budowaniu biznesu Klientów i indywidualnym podejściu z uwagi na ich specyficzne potrzeby zależne nie tylko od tego jaki biznes prowadzą, ale również od aktualnych rynkowych uwarunkowań oraz wizji naszych Klientów, jak chcą być postrzegani przez konkurencję i kandydatów.

Jesteśmy w pełni świadomi, że każdy projekt jest unikalny i niesie za sobą wymagania, których spełnienie oznacza realizację strategii naszych klientów i udział w budowaniu ich biznesu. Takie podejście oznacza ciągły rozwój naszych metod i nieustanne doskonalenie w odpowiedzi na wymagania rynku. Wierzymy, że ścisła współpraca i komunikacja z naszymi klientami jest najbardziej korzystnym czynnikiem dla naszego wspólnego sukcesu. Nasi konsultanci są zawsze dostępni, aby zapewnić wsparcie i profesjonalną wiedzę naszym Klientom i Kandydatom.

Zespół rekrutacji iView to profesjonaliści z wieloletnim doświadczeniem w swoich dziedzinach. Ich wiedza specjalistyczna to połączenie doświadczenia biznesowego, wiedzy specjalistycznej, a także doświadczenia w zakresie wyszukiwania i selekcji. Połączenie tych kompetencji pozwala im dokładnie zrozumieć potrzeby Klientów i doradzić najlepsze rozwiązania w zakresie rekrutacji, selekcji oraz dostarczenia informacji, które wspierają ich decyzje.



Metodologia

Prezentowany Przegląd Wynagrodzeń opiera się na informacjach pozyskanych na grupie focusowej kandydatów zatrudnionych w firmach z obszaru nieruchomości. Badania były prowadzone od marca 2020 roku do marca 2021 roku na grupie 689 osób. Dane zawarte w niniejszym dokumencie pochodzą z analizy informacji ze źródeł wymienionych poniżej:

- baza danych iView Recruitment (deklarowany poziom oczekiwań kandydatów)
- informacje zebrane przy okazji przyjmowania ofert pracy przez rekrutowanych kandydatów
- informacje zebrane bezpośrednio od kandydatów aktualnie aktywnych na rynku (rozmowa telefoniczna)
- informacje zebrane od naszych Klientów

Zebrane informacje koncentrują się na firmach deweloperskich/nieruchomościowych oraz generalnych wykonawców, w przypadku stanowisk związanych z budownictwem. Jeżeli chodzi o stanowiska administracyjne i rachunkowość, wzięto pod uwagę szeroki zakres spółek z branży nieruchomości. W odniesieniu do stanowisk technicznych skupiliśmy się na identyfikacji firm z ogólnie pojętego obszaru nieruchomości. Udało nam się zdobyć opinię osób z branży nieruchomości komercyjnych, ale także generalnych wykonawców i nieruchomości mieszkalnych.

Na każdym stanowisku przedstawiono minimalny, maksymalny i najczęściej wymieniany (średni) poziom wynagrodzenia zasadniczego (w złotych, brutto, miesięcznie).

Podczas analizy minimalnych i maksymalnych poziomów wynagrodzenia należy wziąć pod uwagę dodatkowe czynniki:

- aktualne warunki rynkowe (obecnie - wiele podobnych firm poszukuje profesjonalistów)
- wielkość firmy i jej faza rozwoju
- zaangażowanie w inne specyficzne projekty w ramach danej organizacji, nieobejmujące podstawowego zakresu obowiązków na danym stanowisku

Jak czytać raport

Aby właściwie rozumieć i czytać Przegląd Wynagrodzeń z największą korzyścią dla potrzeb organizacyjnych, należy również wziąć pod uwagę inne czynniki rynkowe wpływające na wynagrodzenia przedstawione w tym dokumencie.

Przegląd zawiera oczekiwania finansowe kandydatów na różne stanowiska. **Obecne wynagrodzenia kandydatów są średnio o około 10 - 20% niższe niż ich oczekiwania. Zjawisko to nazywa się "premią za ryzyko", która jest rozpatrywana w przypadku zmiany pracy.**



Ważnym czynnikiem w interpretacji przedstawionej analizy jest wzrost oczekiwań finansowych kandydatów w porównaniu z rokiem poprzednim nawet o 15%.

Różnice w poziomie wynagrodzeń wśród największych miast w Polsce zanikają, a tendencja pokazuje, że w przyszłości będą one maleć. W 2019r. różnica między wynagrodzeniami w Warszawie i innych dużych miastach osiągnęła nawet 15 - 20%. Rok 2020 przyniósł zmniejszenie różnicy do około 10%, co powoduje mniejsze zainteresowanie relokacją do Warszawy. Ten trend utrzymuje się w bieżącym roku.

Prognozy przewidują, że powyższe tendencje rynkowe ustabilizują się.

Budownictwo

W przypadku stanowisk budowlanych, należy nadmienić, że liczby pokazane w tabelach są to średnie miesięczne dotyczące podstawowych oczekiwań kandydata wraz z gwarantowanymi premiami (13 pensja lub kwartalne premii aprecjacji).

Dodatkowo Kandydaci deklarowali uzyskanie dodatkowych premii niegwarantowanych, które mogą oscylować wokół 10 – 20 % rocznego wynagrodzenia. Kandydaci z międzynarodowych korporacji otrzymują dodatkowe premie znacznie częściej, rzadziej występują one u generalnych wykonawców i mniejszych firm z rodzimym kapitałem.

Dyrektor generalny projektów budowlanych

	osoba, która pracuje w polskiej firmie - Generalny Wykonawca	osoba, która pracuje w międzynarodowej firmie - Generalny Wykonawca	Polska Firma - Inwestycje/rozwój	Międzynarodowa firma - Inwestycje/rozwój
Min.			18 000	20 000
Mediana			20000	25000
Max.			25000	30000

*nie ma odpowiedniego stanowiska po stronie generalnego wykonawcy

Kierownik projektu budowlanego

	osoba, która pracuje w polskiej firmie - Generalny Wykonawca	osoba, która pracuje w międzynarodowej firmie - Generalny Wykonawca	Polska Firma - Inwestycje/rozwój	Międzynarodowa firma - Inwestycje/rozwój
Min.	10000	10000	12000	13000
Mediana	12000	14000	15000	16000
Max.	14000	14000	18000	20000

*wynagrodzenie kierownika projektu zależy głównie od wielkości projektu

Kierownik budowy

	osoba, która pracuje w polskiej firmie - Generalny Wykonawca	osoba, która pracuje w międzynarodowej firmie - Generalny Wykonawca	Polska Firma - Inwestycje/rozwój	Międzynarodowa firma - Inwestycje/rozwój
Min.	10000	12000	8000	10000
Mediana	12000	12000	14000	15000
Max.	15000	15000	18000	18000

* wynagrodzenie zależy głównie od liczby osób w projekcie i wielkości projektu

W przypadku chęci zapoznania się z pozostałą częścią raportu, lub w przypadku chęci zlecenia nam wykonania raportu dla określonej branży i lokalizacji, prosimy o kontakt pod numerem +48 22 828 0287.