



**PRZEGLĄD
WYNAGRODZEŃ
2014 / 2015**



**FINANSE, KSIĘGOWOŚĆ, CENTRA
USŁUG WSPÓLNYCH, AUDYT, PRAWO,
ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI**

SPIS TREŚCI

Wstęp	4
O Michael Page	5
Metodyka	6
Zarządzanie Finansami	9
Regionalny Dyrektor Finansowy / Regional Chief Financial Officer	10
Dyrektor Finansowy / Chief Financial Officer	12
Kierownik Kontrolingu / Head of Controlling	14
Kierownik Kontrolingu Komercyjnego, Kierownik Planowania Finansowego i Analiz / Commercial Finance Manager, Financial Planning & Analysis Manager	15
Kierownik ds. Raportowania, Kierownik ds. Konsolidacji / Reporting Manager, Consolidation Manager	16
Kontroler Biznesowy / Business Controller	17
Kontroler Finansowy / Financial Controller	18
Kontroler Finansowy Produkcji / Plant Financial Controller	19
Dyrektor Działu Skarbu / Treasury Director	20
Kierownik ds. Płynności Finansowej / Cash Flow Manager	21
Skarbnik / Treasurer	22
Kierownik ds. Kontroli Kredytowej / Credit Manager	23
Dyrektor ds. Strategii / Strategy Director	24
Dyrektor ds. Fuzji i Przejęć / M&A Director	25
Analitik ds. Fuzji i Przejęć / M&A Analyst	26
Dyrektor ds. Restrukturyzacji / Restructuring Director	27
Księgowość i Podatki	29
Główna Księgową, Kierownik Księgowości / Chief Accountant, Accounting Manager	30
Kierownik ds. Podatków / Tax Manager	31
Ekspert ds. Podatków / Tax Expert	32
Centra Usług Wspólnych	35
Dyrektor Centrum Usług Wspólnych / Head of Shared Services Center (SSC)	36
Service Delivery Manager	38
Kierownik Księgi Główniej / General Ledger (GL) Process Manager	39
Kierownik ds. Zobowiązań / Accounts Payable (AP) Process Manager	40
Kierownik ds. Należności / Accounts Receivable (AR) Process Manager	41
Kierownik ds. Migracji Procesów / Migration Manager	42
Kierownik ds. Jakości, Kierownik ds. Usprawniania Procesów / Quality Manager, Process Improvement Manager	43

Audyt, Prawo i Compliance	45
Kierownik (Dyrektor) Audytu Wewnętrznego / Internal Audit Manager (Director)	46
Dyrektor Departamentu Prawnego / Legal Director	47
Starszy Audytor Wewnętrzny / Senior Internal Auditor	48
Radca Prawny / Legal Counsel	50
Kierownik ds. Compliance / Compliance Manager	51
Zarządzanie Zasobami Ludzkimi	53
Dyrektor Personalny / HR Director	54
Dyrektor Centrum Usług Wspólnych HR / HR SSC Director	56
HR Business Partner	57
Kierownik ds. Szkoleń i Rozwoju / Learning & Development Manager	58
Kierownik ds. Rekrutacji / Recruitment Manager	59
Kierownik ds. Wynagrodzeń i Benefitów / Compensation & Benefits (Comp&Ben) Manager	60
Kierownik ds. Płac / Payroll Manager	61
Prawnik Prawa Pracy / Employment Lawyer	62

WSTĘP

Z przyjemnością przedstawiamy Państwu kolejne wydanie Przeglądu Wynagrodzeń Michael Page w obszarze Finansów i Księgowości, rozszerzonego o obszar Zarządzania Zasobami Ludzkimi, a także funkcje prawne.



Połączenie powyższych funkcji w jednym dokumencie wynika ze skierowanych do nas zapytań w szczególności od Dyrektorów Finansowych. Praktyka oraz nasze badania - między innymi Globalny Barometr Dyrektorów Finansowych pokazują, że to właśnie funkcje księgowości, finansów, HR i prawna najczęściej podlegają Dyrektorom Finansowym.

Śledząc na bieżąco rynek pracy oraz obserwując kolejną fazę ewolucji funkcji księgowo-finansowej w lokalnych oraz międzynarodowych firmach wyodrębniliśmy w naszym badaniu obszar i stanowiska typowe dla centrów usług wspólnych (SSC – shared services centre), które coraz częściej są elementem krajobrazu rynku finansistów.

Jesteśmy przekonani, że poniższe badanie wraz z poprzednimi nie tylko dostarczą Państwu bieżącej informacji na temat wynagrodzeń, ale także wskażą aktualne trendy rynkowe.

Niejednokrotnie otrzymaliśmy informacje zwrotne, że nasze opracowania pomogły zaplanować budżety, oceny roczne, zmiany wynagrodzeń i siatek płac – wierzymy, że tak będzie i tym razem.

Wyrażam nadzieję, że poniższy dokument będzie Państwu towarzyszył wielokrotnie w ciągu całego roku. Jesteśmy bardzo zainteresowani Państwa uwagami i z góry dziękuję za podzielenie się z nami Państwa opinią.

Życząc udanej lektury serdecznie pozdrawiam,

Paweł Wierzbicki
Dyrektor
Michael Page

O MICHAEL PAGE

Michael Page jest międzynarodowym liderem w dziedzinie doradztwa personalnego oraz w obszarze rekrutacji profesjonalistów na stanowiska średniej i wyższej kadry zarządzającej. Od blisko czterech dekad wspieramy zarówno naszych Klientów, jak i Kandydatów oferując profesjonalne usługi najwyższej jakości oraz wyznaczając standardy rekrutacji specjalistycznej na świecie. Będąc częścią PageGroup – globalnego lidera w obszarze rekrutacji, możemy pochwalić się:

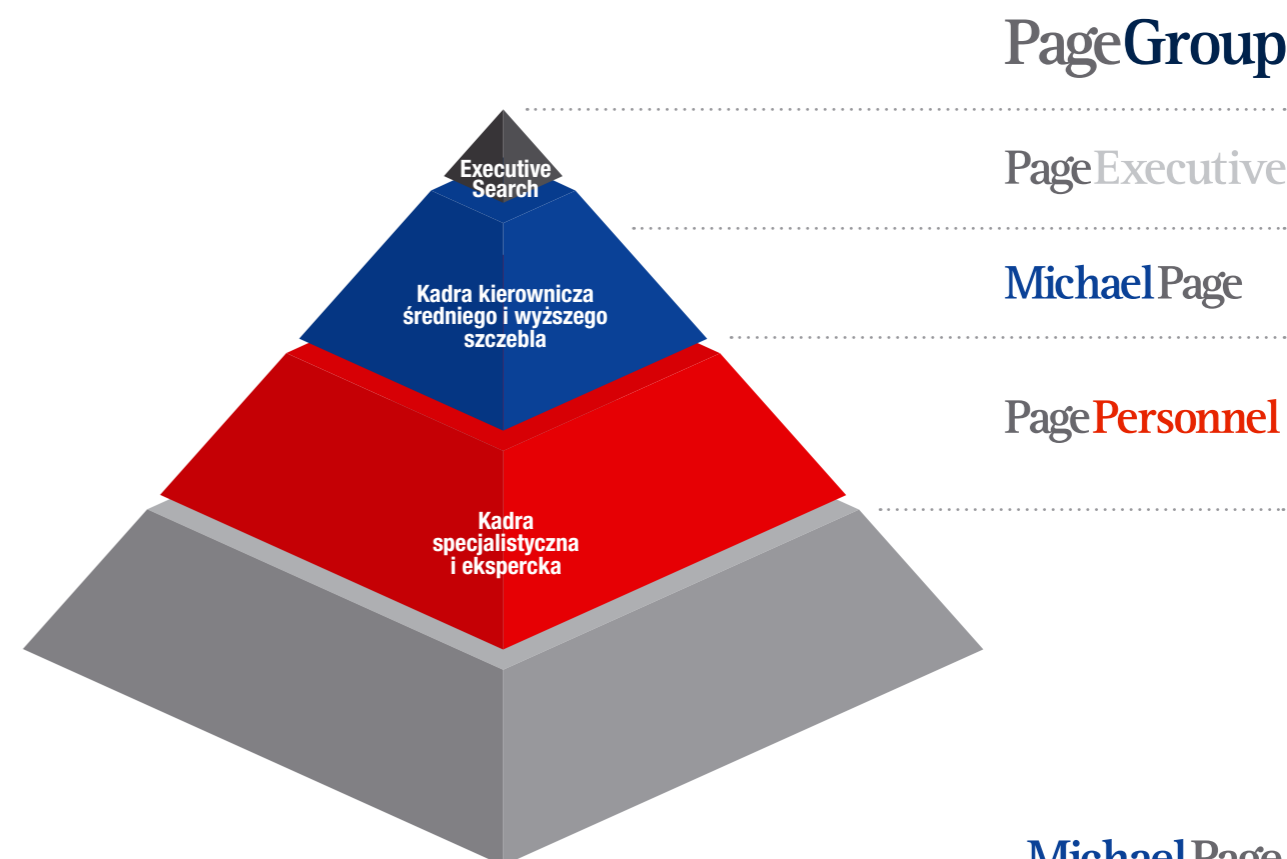
- Ponad 35-letnim doświadczeniem w specjalistycznych usługach rekrutacyjnych
- Ugruntowanymi relacjami oraz licznymi referencjami uzyskanymi od międzynarodowych korporacji oraz przedsiębiorstw działających na lokalnych rynkach w kilkudziesięciu krajach
- Blisko 5.000 konsultantów na całym świecie wspomaganymi przez profesjonalne oprogramowanie służące celom rekrutacji i zarządzania relacjami
- 153 biurami w 34 krajach oraz dedykowanymi zespołami wspomagającymi Klientów w regionach rozwijających się (m.in. Michael Page Eastern Europe, Michael Page Africa)

Michael Page Polska posiada biura w Warszawie oraz w Katowicach, umożliwiające prowadzenie kompleksowych procesów rekrutacyjnych na terenie całego kraju w następujących obszarach:

- Banking & Financial Services
- Finance & Accounting
- Human Resources
- Information Technology
- Manufacturing & Supply Chain
- Sales & Marketing
- Tax & Legal

Dywizja Michael Page Finance & Accounting jest godnym zaufania i sprawdzonym partnerem biznesowym różnej wielkości organizacji ze wszystkich sektorów gospodarki w zakresie poszukiwania pracowników na stanowiska średniego i wyższego szczebla w obszarach finansów, księgowości, zarządzania zasobami ludzkimi, audytu czy prawa.

Rozbudowana sieć kontaktów, wieloletnie doświadczenie w prowadzeniu wymagających procesów rekrutacyjnych oraz doskonała znajomość rynku umożliwiają zespołowi Finance & Accounting poszukiwanie kadry na szerokie spektrum stanowisk.



PageGroup

Page Executive

Michael Page

Page Personnel

METODYKA

Badanie przygotowane przez zespół Finance & Accounting stanowi podsumowanie informacji zebranych w ramach praktyki zespołu działającego w Michael Page w Polsce. Niniejsze badanie było możliwe dzięki codziennej aktywności konsultantów i menedżerów oraz poprzez ścisłą współpracę z klientami i kandydatami. Celem badania jest zaoferowanie obrazu aktualnego poziomu wynagrodzeń w określonych obszarach, co pozwoli wspomóc pracodawców i pracowników przy podejmowaniu decyzji dotyczących rekrutacji i zatrudniania.

Naszymi Klientami są przedsiębiorstwa z różnych sektorów gospodarki, w szczególności: FMCG, produkcji spożywczej i przemysłowej, produkcji opakowań, sektora farmaceutycznego, chemicznego, telekomunikacji, IT, motoryzacyjnego, mediów oraz transportu i logistyki. Dla każdego stanowiska przedstawiamy minimum, maksimum oraz najczęściej oferowany poziom wynagrodzenia (w ujęciu miesięcznym, w polskich złotych brutto).

Podane przedziały aktualnych poziomów wynagrodzeń zostały opracowane na podstawie informacji uzyskanych od kandydatów, a także w ramach prowadzonych i zrealizowanych projektów rekrutacyjnych.

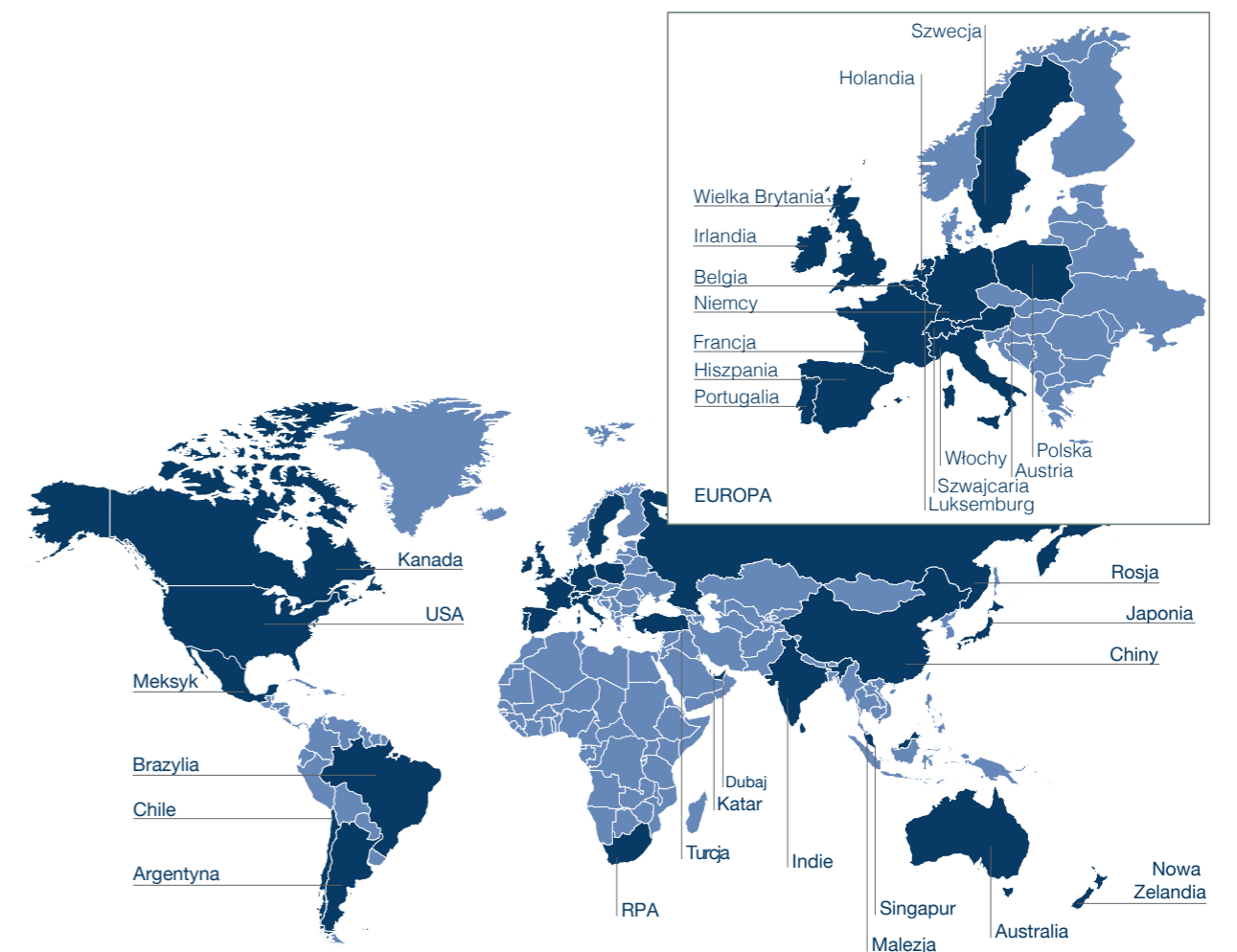
Wszystkie informacje dotyczą osób zatrudnionych przez oddziały międzynarodowych firm na terenie Warszawy i jej okolic oraz w aglomeracji Śląskiej, które biegle znają język angielski. W przypadku wszystkich stanowisk w standardowym pakiecie wynagrodzenia pracownika oferowany jest samochód służbowy.

Chcemy podkreślić, że w trakcie analizy minimalnych i maksymalnych wynagrodzeń należy wziąć pod uwagę kilka dodatkowych czynników, takich jak:

- Bieżąca koniunktura rynkowa w Polsce i na świecie
- Skala działalności firmy, sektor w którym funkcjonuje
- Aktualna faza rozwoju firmy

Również premie są uzależnione od polityki firmy, indywidualnych oraz zespołowych osiągnięć a także sytuacji ekonomicznej. Wskazane przez nas wynagrodzenia nie obejmują uposażenia uzyskiwanego z tytułu pełnienia funkcji dodatkowych (np. członka rady nadzorczej spółki zależnej).

MICHAEL PAGE NA ŚWIECIE





ZARZĄDZANIE FINANSAMI

Regionalny Dyrektor Finansowy / Regional Chief Financial Officer

Funkcja Regionalnego Dyrektora Finansowego to coraz częściej pojawiająca się rola na polskim rynku pracy i kolejny dowód na to, że polscy managerowie z sukcesami budują zaufanie do siebie wśród managerów najwyższego szczebla w centralach globalnych wielu organizacji. Nie bez znaczenia pozostaje fakt położenia geograficznego Polski oraz wielkości naszego rynku wewnętrznego na tle państw sąsiedzkich. Organizacje, które odniosły sukces na naszym rynku i których managerowie wykazują ambicje oraz potencjał do rozwoju kolejnych rynków to najczęściej beneficjenci inwestycji wielu międzynarodowych spółek i w konsekwencji powołania w Polsce regionalnych central. Najczęściej jest to region CEE (Central and Eastern Europe) ale spotyka się także inne, pokrywające swoim zasięgiem także północną Europę, Rosję czy Turcję.

Zakres odpowiedzialności:

- Udział w kształtowaniu i rozwoju strategii biznesowej i finansowej spółki w regionie
- Przygotowywanie rocznych budżetów i projekcji finansowych dla całego regionu
- Wsparcie zarządu w podejmowaniu kluczowych decyzji biznesowych i operacyjnych, w tym między innymi współpraca z działami sprzedaży i marketingu, operacji, logistyki czy ocena potencjalnych inwestycji, przejęć i fuzji
- Zapewnienie właściwego działania funkcji kontrolingu, wyjaśnianie odchyleń od budżetów i rekomendacje działań naprawczych
- Inicjowanie projektów na poziomie regionu dotyczących usprawnień procesów i zwiększenie efektywności biznesowej, w tym m.in. wdrożenia nowych systemów IT, ujednolicenia procedur czy tworzenie wewnętrznych centrów usług wspólnych
- Reprezentowanie regionu na poziomie zarządu globalnego oraz wdrażanie projektów globalnych
- Zarządzanie i rozwój podległych służb – najczęściej dyrektorami lub managerami finansowymi w poszczególnych krajach należących do regionu

Podlega:

- Dyrektorowi Zarządzającemu Regionem / Regionalnemu CEO
- Globalnemu lub Regionalnemu Dyrektorowi Finansowemu

Wymagania:

Stanowisko Regionalnego Dyrektora Finansowego dostępne jest dla osób z co najmniej 10-letnim doświadczeniem w kierowaniu funkcjami finansowymi międzynarodowych organizacji. Wiele organizacji oczekuje także doświadczenia w pracy w strukturach macierzowych oraz zarządzaniu zespołami rozproszonymi geograficznie. Kandydaci aspirujący do tej roli powinni posiadać doświadczenie w ekspozycji na struktury regionalne i globalne. Nie bez znaczenia są wcześniejsze doświadczenia w pracy za granicą lub udział w projektach międzynarodowych – najważniejszy jest tu aspekt otwartości i zrozumienia pracy w międzykulturowym środowisku.

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Funkcja Regionalnego Dyrektora Finansowego daje bardzo wymierną możliwość poznania specyfiki pracy w międzykulturowym otoczeniu. Te doświadczenia mogą być bezcenne dla osób, które swoją karierę chciałyby kontynuować za granicą w centralach regionalnych i globalnych.

Z drugiej strony coraz bardziej widzimy trend, kiedy skuteczni managerowie finansowi decydują się aby kontynuować swoją ścieżkę na stanowiskach Dyrektorów Generalnych czy CEO.

Wynagrodzenia:

Firmy z zatrudnieniem w regionie powyżej 500 pracowników:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	24 000	16% - 40%
	Maksimum	58 000	
	Najczęściej oferowane	32 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	20 000	16% - 25%
	Maksimum	47 000	
	Najczęściej oferowane	27 000	
Poznań	Minimum	21 000	16% - 25%
	Maksimum	56 000	
	Najczęściej oferowane	24 000	

Firmy z zatrudnieniem w regionie poniżej 500 pracowników:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	20 000	16% - 25%
	Maksimum	37 000	
	Najczęściej oferowane	26 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	19 000	16% - 25%
	Maksimum	32 000	
	Najczęściej oferowane	22 000	
Poznań	Minimum	19 000	16% - 25%
	Maksimum	34 000	
	Najczęściej oferowane	22 000	

Dyrektor Finansowy / Chief Financial Officer

Dyrektor Finansowy odgrywa kluczową rolę pod względem strategicznym i operacyjnym oraz stanowi część zespołu zarządzającego w przedsiębiorstwach, tzw. management team. Stanowisko to znacznie ewoluowało w ciągu ostatnich lat. Początkowo Dyrektor Finansowy był bardziej czysto finansowym doradcą zarządu. Obecnie ta rola jest bardziej wyeksponowana i strategiczna.

Zakres odpowiedzialności:

- Kształtowanie, zarządzanie i rozwój strategii finansowej spółki
- Wsparcie zarządu w podejmowaniu decyzji biznesowych i finansowych, w tym ocena kluczowych umów, transakcji oraz klientów
- Nadzorowanie obszarów księgowości, kontrolingu i raportowania, zarządzania płynnością, planowanie i budżetowanie, podatki, zapobieganie nadużyciom, kontrola kredytowa
- Współpraca z kontrolą wewnętrzną w celu udoskonalenia kontroli finansowych
- Ocena potencjalnych transakcji fuzji i przejęć
- Utrzymywanie właściwych relacji z bankami, audytorami i władzami podatkowymi
- Zarządzanie i rozwój podległego zespołu poprzez rekrutację i szkolenia

Podlega:

- Dyrektorowi Zarządzającemu / Dyrektorowi Generalnemu / Prezesowi Zarządu / CEO
- Regionalnemu Dyrektorowi Finansowemu (np. CEE, EMEA)

Wymagania:

Stanowisko Dyrektora Finansowego dostępne jest dla osób z co najmniej 8-10 letnim doświadczeniem zawodowym w finansach, z silną preferencją na doświadczenie w ścieżce kontrolingowej a niżeli księgowej. Kandydaci aspirujący do tej roli powinni posiadać umiejętności w zakresie zarządzania zespołami. Ważnym kryterium przy wyborze kandydata są sukcesy w roli doradczej dla zarządu bądź prezesa firmy w obszarze bezpośredniego wsparcia biznesu (tzw. business partnering). W spółkach międzynarodowych, w szczególności tych obecnych na rynkach kapitałowych, wymagane mogą być międzynarodowe certyfikaty z zakresu finansów - ACCA lub CIMA. Nie zawsze kwalifikacje biegłego rewidenta mogą być uznane za wystarczające.

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Funkcja Dyrektora Finansowego / CFO jest najwyższą w lokalnych strukturach pionów finansowych. Dokładny zakres obowiązków zależy od wielkości przedsiębiorstwa, złożoności prowadzonych działań operacyjnych i geograficznego obszaru działania, fazy rozwoju spółki, planowanej ekspansji na przykład poprzez fuzje i przejęcia czy nakłady inwestycyjne. Pracując dla oddziału międzynarodowego koncernu możliwe jest przeniesienie do spółki matki bądź innego oddziału poza granicami Polski. Funkcja Dyrektora Finansowego / CFO może prowadzić do stanowiska Dyrektora Zarządzającego / CEO.

Wynagrodzenia:

Firmy z zatrudnieniem powyżej 1000 pracowników:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	23 000	25% - 40%
	Maksimum	64 000	
	Najczęściej oferowane	32 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	22 000	25% - 40%
	Maksimum	47 000	
	Najczęściej oferowane	28 000	

Firmy z zatrudnieniem od 100 do 1000 pracowników:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	19 000	16% - 40%
	Maksimum	56 000	
	Najczęściej oferowane	26 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	15 000	16% - 25%
	Maksimum	42 000	
	Najczęściej oferowane	23 000	
Poznań	Minimum	16 000	16% - 25%
	Maksimum	44 000	
	Najczęściej oferowane	23 000	

Firmy z zatrudnieniem do 100 pracowników (stanowisko zwane często Finance Managerem):

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	14 000	16% - 25%
	Maksimum	41 000	
	Najczęściej oferowane	18 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	14 000	16% - 25%
	Maksimum	25 000	
	Najczęściej oferowane	16 000	
Poznań	Minimum	15 000	16% - 25%
	Maksimum	28 000	
	Najczęściej oferowane	17 000	
Wrocław	Minimum	14 000	16% - 25%
	Maksimum	25 000	
	Najczęściej oferowane	16 000	
Kraków	Minimum	12 000	16% - 25%
	Maksimum	24 000	
	Najczęściej oferowane	15 000	

Kierownik Kontroingu / Head of Controlling

Kierownik Kontroingu odpowiedzialny jest za całokształt procesów i aktywności działu finansowego w obszarze kontroingu finansowego, biznesowego oraz raportowania i/lub konsolidacji.

Zakres odpowiedzialności:

- Prezentowanie pełnych danych finansowych w zakresie rachunku zysków i strat (P&L) przed lokalnym i regionalnym zarządem
- Dostarczanie dokładnych danych finansowych osobom odpowiedzialnym za zarządzanie poszczególnymi liniami biznesowymi w celu bieżącego monitorowania efektywności biznesowej oraz umożliwienia właściwego reagowania
- Zarządzanie procesem budżetowania i prognozowania oraz zapewnienie efektywności tych procesów
- Zapewnianie odpowiedniej jakości i terminowości przygotowywania analiz i raportów okresowych oraz ad hoc
- Zarządzanie jakością oraz efektywnością hurtowni danych
- Rozwój systemów finansowych (np. SAP, Hyperion) oraz narzędzi kontrolingowych
- Zarządzanie i rozwój podległego zespołu

Podlega:

- Dyrektorowi Finansowemu / CFO

Wymagania:

- Wyższe wykształcenie ekonomiczne, finansowe
- Minimum 5-letnie doświadczenie w pracy w dziale kontroingu lub dziale finansowym
- Doświadczenie w przygotowywaniu budżetów, prognoz oraz umiejętność właściwej interpretacji ich realizacji i odchyleń
- Doświadczenie we współpracy z działami sprzedaży i marketingu na poziomie zarządzających rynkiem/regionem
- Pożądane kwalifikacje CIMA / ACCA
- Znajomość międzynarodowych standardów sprawozdawczości (IFRS/US GAAP)
- Umiejętności analitycznego myślenia, inicjowania zmian i współpracy z decydentami

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Kierownik Kontroingu zazwyczaj jest „naturalnym kandydatem” na Dyrektora Finansowego.

Wynagrodzenia:

Firmy z zatrudnieniem do 100 pracowników:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	14 000	16% - 25%
	Maksimum	32 000	
	Najczęściej oferowane	22 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	13 000	8% - 25%
	Maksimum	24 000	
	Najczęściej oferowane	18 000	
Poznań	Minimum	14 000	8% - 25%
	Maksimum	27 000	
	Najczęściej oferowane	17 000	
Wrocław	Minimum	13 000	8% - 16%
	Maksimum	27 000	
	Najczęściej oferowane	19 000	
Kraków	Minimum	13 000	8% - 16%
	Maksimum	24 000	
	Najczęściej oferowane	18 000	

Kierownik Kontroingu Komeracyjnego, Kierownik Planowania Finansowego i Analiz / Commercial Finance Manager, Financial Planning & Analysis Manager

W dużych i międzynarodowych strukturach coraz częściej pojawia się to stanowisko zarówno w randze eksperta, jak i menedżera zespołu jako pomost pomiędzy działem finansów a działami sprzedaży i marketingu. Osoby na tym stanowisku odpowiedzialne są za planowanie średnio- i długoterminowe oraz bieżącą współpracę z działami komercyjnymi na poziomie kierowników i dyrektorów. Najczęściej tego typu stanowisko występuje w firmach z sektorów dóbr konsumenckich (FMCG, elektronika użytkowa) oraz farmaceutycznym.

Zakres odpowiedzialności:

- Planowanie średnio i długoterminowe, odpowiedzialność za przygotowanie budżetów i monitoring ich realizacji, ustalanie poziomów cen, celów sprzedażowych oraz budżetów marketingowych
- Przygotowywanie okresowych raportów finansowych i biznesowych
- Raportowanie i prognozowanie wyników działalności operacyjnej do zarządzających obszarami sprzedaży i marketingu, aktywny udział przy podejmowaniu strategicznych decyzji biznesowych
- Wsparcie osób zarządzających obszarami sprzedaży i marketingu w ocenie nowych projektów, inicjowanie projektów zwiększających efektywność
- Utrzymywanie stałej komunikacji pomiędzy działem finansów a działami komercyjnymi
- Udział w procesie budowania narzędzi wspomagających podejmowanie decyzji biznesowych

Podlega:

- Dyrektorowi Finansowemu
- Regionalnemu Dyrektorowi Finansów Komercyjnych

Wymagania:

- Wyższe wykształcenie ekonomiczne, finansowe
- Minimum 5-letnie doświadczenie w pracy w dziale kontroingu / kontroingu komercyjnym
- Doświadczenie w przygotowywaniu budżetów, prognoz oraz umiejętność właściwej interpretacji ich realizacji
- Doświadczenie we współpracy z działami sprzedaży i marketingu na poziomie zarządzających rynkiem/regionem
- Pożądane kwalifikacje CIMA / ACCA
- Znajomość międzynarodowych standardów sprawozdawczości (IFRS/US GAAP)
- Umiejętności analitycznego myślenia, inicjowania zmian i współpracy z decydentami

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Ścieżka rozwoju wiedzy z poziomu eksperta, menedżera małego zespołu z odpowiedzialnością zarówno lokalną, jak i regionalną przez stanowiska zarządzające częścią komercyjną finansów w regionie aż po role strategiczne, np. Regionalnego Dyrektora Finansowego. Często osoby z doświadczeniem w tym obszarze angażowane są w projekty wdrożeniowe/zmianowe w strukturze, gdzie wykorzystywane są ich umiejętności analityczne, jak i doświadczenie we współpracy ze sprzedażą i marketingiem.

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	16 000	8% - 25%
	Maksimum	27 000	
	Najczęściej oferowane	20 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	14 000	8% - 16%
	Maksimum	19 000	
	Najczęściej oferowane	16 000	
Poznań	Minimum	14 000	8% - 16%
	Maksimum	22 000	
	Najczęściej oferowane	16 000	

Kierownik ds. Raportowania, Kierownik ds. Konsolidacji / Reporting Manager, Consolidation Manager

Kierownik ds. Raportowania czy Kierownik ds. Konsolidacji to wyspecjalizowana funkcja pojawiająca się przede wszystkim w dużych organizacjach, grupach kapitałowych i spółkach holdingowych, w szczególności tych notowanych na krajowej i/lub zagranicznych giełdach.

Zakres odpowiedzialności:

- Realizacja pełnej sprawozdawczości korporacyjnej i statutowej, najczęściej zgodnie ze standardami IFRS i/lub US GAAP
- Przygotowywanie raportów dla potrzeb lokalnego oraz regionalnego zarządu
- Konsolidacja sprawozdań finansowych (jeżeli dotyczy)
- Sporządzanie i przedkładanie do akceptacji raportów okresowych oraz rocznych zgodnie z wymogami Giełdy Papierów Wartościowych

Podlega:

- Dyrektorowi Kontrolingu
- Dyrektorowi Finansowemu

Wymagania:

- Wyższe wykształcenie ekonomiczne, finansowe
- Doświadczenie w przygotowywaniu raportów zarządczych oraz finansowych
- Znajomość Międzynarodowych Standardów Rachunkowości (MSR/IAS)
- Znajomość Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej (MSSF/IFRS) i/lub US GAAP
- Znajomość zasad konsolidacji sprawozdań finansowych oraz wymagań sprawozdawczych stawianych spółkom giełdowym
- Pożądane kwalifikacje ACCA lub CIMA lub biegłego rewidenta

Uzyskanie tej funkcji jest możliwe na ogół w dwóch przypadkach: awansu wewnętrznego w ramach działu raportowania lub po nabyciu doświadczenia w audycie zewnętrznym (około 5-8 lat).

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Rola ta może naturalnie ewoluować w kierunku Dyrektora Działu Kontrolingu lub Dyrektora Finansowego lub stanowisk związanych z relacjami inwestorskimi.

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	13 000	8% - 16%
	Maksimum	24 000	
	Najczęściej oferowane	16 500	
Aglomeracja Śląska	Minimum	12 000	8% - 16%
	Maksimum	19 000	
	Najczęściej oferowane	14 000	
Poznań	Minimum	11 000	8% - 16%
	Maksimum	18 000	
	Najczęściej oferowane	13 000	

Kontroler Biznesowy / Business Controller

Stanowisko Kontrolera Biznesowego wymaga dużej samodzielności w działaniu oraz bardzo dobrej orientacji w zakresie modelu biznesowego firmy i wiedzy sektorowej. Jest to funkcja nastawiona na wspieranie w zakresie zarządzania stroną przychodową organizacji. Funkcja ta blisko współpracuje z działami komercyjnymi (sprzedaż, marketing). Prekursorem powołania do życia tak wyspecjalizowanej funkcji były globalne koncerny FMCG. W ostatnich latach wiele innych firm skorzystało z najlepszych praktyk w tym zakresie, najczęściej z sektora farmaceutycznego, telekomunikacyjnego, logistycznego oraz mediów.

Zakres odpowiedzialności:

- Przygotowywanie budżetów i monitoring ich realizacji wraz z wyjaśnianiem odchyleń
- Przygotowywanie dziennych, miesięcznych, kwartalnych raportów finansowych i biznesowych w tym zarządczych
- Wsparcie zespołów sprzedaży i marketingu w ocenie nowych projektów, inicjowanie projektów zwiększających efektywność, współdziałanie w procesie kreowania i planowania polityki sprzedażowej i marketingowej
- Monitorowanie oraz analizowanie niezbędnych danych rynkowych: analiza rynków, udziałów rynkowych, cen, działań konkurencji, trendów i zachowań konsumenckich wraz z przygotowaniem wniosków i rekomendacji
- Udział w procesie budowania narzędzi wspomagających podejmowanie decyzji biznesowych

Podlega:

- Kierownikowi Działu Kontrolingu
- Dyrektorowi Finansowemu

Wymagania:

- Wyższe wykształcenie ekonomiczne, finansowe
- Minimum 3-letnie doświadczenie w pracy w dziale kontrolingu międzynarodowej organizacji
- Doświadczenie w przygotowywaniu budżetów, prognoz oraz umiejętność właściwej interpretacji ich realizacji
- Doświadczenie we współpracy z działami sprzedaży i marketingu
- Pożądane kwalifikacje ACCA / CIMA
- Znajomość międzynarodowych standardów sprawozdawczości (IFRS/US GAAP)

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Kolejnym etapem rozwoju jest objęcie stanowiska Kierownika Kontrolingu lub Kierownika Kontrolingu Komercyjnego. Wiedza zdobyta na tym stanowisku z pewnością może wzmocnić szanse na osiągnięcie stanowiska Dyrektora Finansowego.

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	10 000	8% - 16%
	Maksimum	16 000	
	Najczęściej oferowane	13 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	9 000	8% - 16%
	Maksimum	14 000	
	Najczęściej oferowane	11 000	
Poznań	Minimum	9 000	8% - 16%
	Maksimum	14 000	
	Najczęściej oferowane	11 500	

Kontroler Finansowy / Financial Controller

Stanowiska Analityka Finansowego i Kontrolera Finansowego to pierwsze dwa poziomy w strukturach departamentów finansowych. Choć nie ma na rynku polskim zasady decydującej o tym, kto i kiedy jest Analitykiem lub Kontrolerem, przyjmujemy, że obowiązki analityka realizuje się przez 3 do 5 lat, aby następnie zostać Kontrolerem Finansowym. Podział zadań jest bardzo płynny i zależy od wielkości zespołu, liczby zadań i indywidualnych umiejętności. Z pewnością stanowisko Kontrolera Finansowego wymaga dużej samodzielności w działaniu.

Zakres odpowiedzialności:

- Przygotowanie budżetów i monitoring ich realizacji wraz z wyjaśnianiem odchyleń
- Opracowywanie dziennych, miesięcznych, kwartalnych raportów finansowych i biznesowych
- Analiza trendów, kosztów, należności i zobowiązań finansowych
- Analiza kluczowych wskaźników finansowych oraz rekomendowanie działań
- Raportowanie do kierownictwa w kraju i za granicą
- Utrzymanie i ulepszanie kontroli finansowej oraz kontroli sprawozdawczości finansowej

Podlega:

- Kierownikowi Kontrolingu
- Dyrektorowi Finansowemu / CFO

Wymagania:

- Wyższe wykształcenie ekonomiczne, finansowe
- Doświadczenie w przygotowywaniu budżetów, prognoz oraz umiejętność właściwej interpretacji ich realizacji
- Pożądane ACCA lub CIMA lub w trakcie
- Znajomość IFRS i/lub US GAAP
- Umiejętności analitycznego myślenia
- Samodzielność w działaniu i umiejętność wyciągania wniosków

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Ścieżka rozwoju wiedzie od stanowiska Analityka Finansowego przez Kontrolera Finansowego, Kierownika Kontrolingu do Dyrektora Finansowego.

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	9 000	16% - 25%
	Maksimum	15 000	
	Najczęściej oferowane	13 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	8 000	16% - 25%
	Maksimum	14 000	
	Najczęściej oferowane	11 500	
Poznań	Minimum	8 500	16% - 25%
	Maksimum	14 000	
	Najczęściej oferowane	11 000	
Wrocław	Minimum	8 000	16% - 25%
	Maksimum	13 000	
	Najczęściej oferowane	11 500	
Kraków	Minimum	8 000	16% - 25%
	Maksimum	13 000	
	Najczęściej oferowane	11 000	

Kontroler Finansowy Produkcji / Plant Financial Controller

Osoba na powyższym stanowisku jest odpowiedzialna za jeden lub kilka zakładów produkcyjnych, zapewniając wsparcie w zakresie finansów, księgowości, kontroli kosztów oraz kontroli wewnętrznej. Ponadto dostarcza ważnych informacji zarządczych dla Dyrektora Zakładu, które są niezbędne do efektywnego kierowania pracą zakładu produkcyjnego.

Zakres odpowiedzialności:

- Kontrola i analiza kosztów produkcyjnych, wydatków inwestycyjnych (CAPEX) oraz kosztów ogólnozakładowych, jak również wsparcie w tym obszarze menedżerów liniowych
- Przygotowywanie kalkulacji produkcyjnych, zestawień materiałowych, kalkulacji wyrobów
- Opracowywanie miesięcznych zestawień i raportów we współpracy z Głównym Księgowym
- Raportowanie zarządcze z uwzględnieniem wskaźników efektywności, analiz przychodów, kosztów oraz przepływów pieniężnych umożliwiających kompleksowe zrozumienie wyników operacyjnych spółki
- Przygotowywanie budżetu oraz prognoz finansowych

Podlega:

- Dyrektorowi Zakładu Produkcyjnego (Plant Manager / General Manager)
- Regionalnemu Dyrektorowi Finansowemu

Wymagania:

- Wyższe wykształcenie ekonomiczne, finansowe
- Co najmniej 5 lat doświadczenia w obszarze kontrolingu produkcji
- Znajomość IFRS/US GAAP
- Kwalifikacje ACCA lub CIMA (lub w trakcie ich zdobywania)

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Kontroler Produkcji bardzo często jest „naturalnym kandydatem” na Kierownika Finansowego i Dyrektora Finansowego. Coraz częstszym krokiem w dalszej karierze jest rozwój w innych działach, np. na stanowisko Dyrektora Operacyjnego.

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	11 000	8% - 16%
	Maksimum	16 000	
	Najczęściej oferowane	14 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	9 000	8% - 16%
	Maksimum	16 000	
	Najczęściej oferowane	13 000	
Poznań	Minimum	9 000	8% - 16%
	Maksimum	16 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	
Wrocław	Minimum	9 000	8% - 16%
	Maksimum	16 000	
	Najczęściej oferowane	13 000	

Dyrektor Działu Skarbu / Treasury Director

Osoba na stanowisku Dyrektora Działu Skarbu odpowiada za tworzenie i realizację polityki i strategii działu skarbu. Zakres obowiązków zmienia się w zależności od wielkości firmy i liczby międzynarodowych oddziałów.

Zakres odpowiedzialności:

- Zarządzanie szeroko pojętą płynnością finansową organizacji
- Przygotowywanie raportów dla Zarządu w zakresie krótko, średnio i długoterminowej płynności finansowej oraz przygotowywanie rekomendacji dotyczących działań
- Wspieranie działań związanych z pozyskiwaniem finansowania zewnętrznego, w tym zapewnienie środków na realizację przedsięwzięć inwestycyjnych
- Zarządzanie systemem oceny wiarygodności kredytowej i limitów kredytowych kluczowych odbiorców
- Zarządzanie ryzykiem walutowym
- Utrzymanie relacji z instytucjami finansowymi
- Odpowiedzialność za działalność Departamentu Skarbu w spółce

Podlega:

- Członkowi Zarządu ds. Finansów / CFO

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe z zakresu finansów
- Kilkuletnie doświadczenie w obszarze departamentów skarbu lub bankowości w działach dealingu
- Wiedza ekspercka z zakresu ekonomii, instrumentów i produktów finansowych oraz zarządzania ryzykiem kursowym
- Doświadczenie w zarządzaniu zespołami

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Dyrektor Departamentu Skarbu to najwyższe stanowisko w tym obszarze finansów. Ze względu na wysoką specjalizację obserwuje się ograniczoną możliwość przechodzenia na stanowisko Dyrektora Finansowego. Taka możliwość pojawia się jedynie w sytuacjach, gdzie spółka korzysta z zaawansowanych struktur pozyskiwania kapitału a znajomość produktów oraz umiejętność rozmowy z instytucjami finansowymi jest kluczowa dla bezpieczeństwa działalności spółki.

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	15 000	25% - 40%
	Maksimum	42 000	
	Najczęściej oferowane	24 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	14 000	16% - 25%
	Maksimum	30 000	
	Najczęściej oferowane	18 000	

Kierownik ds. Płynności Finansowej / Cash Flow Manager

Stanowisko to pojawia się w największych i złożonych organizacjach, grupach kapitałowych. Osoba ta pracuje w działach skarbu i jest odpowiedzialna za monitorowanie średnio i długoterminowej płynności finansowej organizacji. Taka potrzeba pojawia się w organizacjach o złożonej strukturze przychodowej i kosztowej (np. duża liczba kontrahentów, stosowanie odroczonej terminowości płatności i kredytu kupieckiego, korzystanie z kredytów inwestycyjnych).

Zakres odpowiedzialności:

- Zbieranie informacji ze wszystkich działów organizacji w zakresie potrzeb finansowych (planowane zatrudnienie, inwestycje, kredyty i terminy spłat, raporty z działu windykacji)
- Analiza i planowanie przepływów finansowych w średnim i długim terminie
- Przygotowywanie raportów i rekomendacji dla Zarządu w zakresie płynności finansowej
- Udział w kształtowaniu polityki finansowej firmy, w tym między innymi: polityka dotycząca terminów płatności przez kontrahentów, polityka kredytu kupieckiego, polityka windykacyjna
- Udział w ocenie dużych transakcji sprzedaży z punktu widzenia zapewnienia płynności finansowej
- Udział w procesie pozyskiwania gwarancji bankowych i ubezpieczeniowych

Podlega:

- Dyrektorowi Działu Skarbu
- Dyrektorowi Finansowemu / CFO

Wymagania:

- Wyższe wykształcenie w obszarze ekonomii, finansów lub rachunkowości
- Doświadczenie w organizacji i optymalizacji procesu zarządzania płynnością finansową
- Znajomość instrumentów finansowych
- Znajomość strategii i narzędzi zabezpieczających płynność finansową
- Wiedza z zakresu rynku kapitałowego oraz instrumentów finansowych

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Stanowisko Kierownika ds. Płynności Finansowej z powodzeniem może prowadzić do objęcia stanowiska Dyrektora Działu Skarbu.

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	11 000	8% - 16%
	Maksimum	18 000	
	Najczęściej oferowane	14 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	9 000	8% - 16%
	Maksimum	15 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	

Skarbnik / Treasurer

Stanowisko Skarbnika to eksperckie stanowisko, które w zależności od wielkości organizacji działa jako samodzielne stanowisko w dziale finansowym z raportowaniem do Dyrektora Finansowego lub osadzone jest w strukturach departamentów skarbu.

Zakres odpowiedzialności:

- Monitorowanie przepływów finansowych firmy i struktury transakcji w celu zapewnienia płynności finansowej
- Udział w transakcjach wymiany walut oraz zarządzanie ryzykami stopy procentowej oraz kursów walutowych (w tym dokonywanie transakcji zabezpieczających)
- Opiniowanie umów zawieranych przez spółkę z punktu widzenia wpływu na płynność finansową spółki
- Przygotowywanie raportów dla Dyrektora Finansowego / CFO
- Kontakt z bankami i instytucjami finansowymi

Podlega:

- Dyrektorowi Departamentu Skarbu
- Dyrektorowi ds. Finansów / CFO

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe z zakresu finansów
- Kilkuletnie doświadczenie w obszarze departamentów skarbu lub praca w bankach na stanowisku dealera
- Wiedza ekspercka z zakresu ekonomii, instrumentów i produktów finansowych oraz zarządzania ryzykiem kursowym

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Osoby specjalizujące się w obszarze zarządzania płynnością i pracujące w obszarze skarbu muszą się niejako pogodzić, że liczba tych stanowisk i firm zatrudniających jest relatywnie mała, a działy skarbu cechują się płaskimi strukturami. Tym samym dla osób posiadających cechy lidera istnieje możliwość awansu na stanowisko kierującego działem. Dla innych pozostaje praca na tym samym stanowisku lub przeniesienie do struktur regionalnych.

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	9 000	8% - 25%
	Maksimum	17 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	7 000	8% - 16%
	Maksimum	15 000	
	Najczęściej oferowane	10 000	

Kierownik ds. Kontroli Kredytowej / Credit Manager

Kierownik ds. Kontroli Kredytowej jest odpowiedzialny za dział kredytowy. Działy tego typu pojawiają się w średniej i dużej wielkości organizacjach, które posiadają dużą bazę odbiorców i kontrahentów, którym udzielają linii kredytowych czy kredytu kupieckiego.

Zakres odpowiedzialności:

- Opracowanie, wdrożenie oraz nadzór nad polityką kredytową oraz strategią windykacyjną
- Kontrola oraz przyznawanie limitów kredytowych, ocena ryzyka kredytowego
- Monitoring i ocena sytuacji finansowej odbiorców, akceptacja umów i limitów kredytowych
- Kontrola oraz windykacja należności, współpraca z firmami windykacyjnymi i kancelariami prawnymi
- Analiza portfela należności, tworzenie rezerw na należności
- Raportowanie efektywności procesu ściągania należności przeterminowanych
- Nadzór nad pracą oraz rozwój podległego zespołu specjalistów

Podlega:

- Dyrektorowi Finansowemu / CFO
- Dyrektorowi Skarbu

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe w obszarze ekonomii, zarządzania lub prawa
- Kilkuletnie doświadczenie w obszarze analizy finansowej przedsiębiorstw
- Umiejętność czytania dokumentacji finansowej i wyciągania wniosków
- Znajomość zasad, technik i metod windykacji należności

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Stanowisko Kierownika Kontroli Kredytowej umożliwia dalszy rozwój w kierunku stanowiska kierującego obszarem windykacji lub przejście do firm zajmujących się profesjonalnie zarządzaniem należnościami.

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	9 000	8% - 16%
	Maksimum	21 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	9 000	8% - 16%
	Maksimum	15 000	
	Najczęściej oferowane	10 500	
Warszawa	Minimum	8 500	8% - 16%
	Maksimum	14 000	
	Najczęściej oferowane	10 000	

Dyrektor ds. Strategii / Strategy Director

Dyrektor ds. Strategii to funkcja, która pojawia się w organizacjach średnich i dużych, grupach kapitałowych i holdingach, które rozważają lub prowadzą politykę dynamicznego wzrostu wartości przedsiębiorstwa. Celem tego stanowiska jest strategiczna analiza działalności przedsiębiorstwa w celu poszukiwania nowych źródeł generowania przychodów. Dotyczy to zarówno rozwoju palety produktów czy usług, poszukiwaniu nowych kanałów dystrybucji czy nowych rynków.

Zakres odpowiedzialności:

- Współpraca z najwyższą kadrą menedżerską na szczeblu lokalnym i/lub globalnym w zakresie poszukiwania i analizy pomysłów i inicjatyw biznesowych w zakresie obecnej działalności
- Poszukiwanie alternatywnych źródeł przychodów poprzez analizę rynków, konkurencji, trendów czy oczekiwań klientów
- Analiza rentowności nowych pomysłów i projektów inwestycyjnych wraz z analizą szans i zagrożeń (m.in. analiza SWOT)
- Udział w podejmowaniu decyzji dotyczących inicjatyw strategicznych
- Aktywny udział w fazie realizacji podjętych działań
- Zarządzanie kluczowymi projektami w organizacji wraz z raportowaniem postępów do zarządu

Podlega:

- Dyrektorowi Generalnemu / CEO

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe z zakresu zarządzania, finansów lub ekonomii
- 10-letnie doświadczenie w pełnieniu funkcji kierowniczych wyższego szczebla w obszarze rozwoju biznesu wraz z doświadczeniem w kreowaniu strategii i/lub wdrażaniu projektów strategicznych; alternatywnie doświadczenie zdobyte w firmach / działach doradztwa strategicznego
- Doświadczenie w przygotowywaniu analiz rynków i sektorów
- Umiejętność kreowania nowych rozwiązań
- Umiejętność podejmowania decyzji
- Silne umiejętności negocjacyjne oraz umiejętność przekonywania do swoich pomysłów

Ścieżka rozwoju zawodowego:

W zależności od zdobytego doświadczenia Dyrektorka ds. Strategii mogą z sukcesem przenieść swoje kompetencje na obszar zarządzania sprzedażą, marketingiem, rozwojem produktów czy na stanowiska Dyrektora Generalnego / CEO.

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	22 000	16% - 25%
	Maksimum	42 000	
	Najczęściej oferowane	28 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	16 000	16% - 25%
	Maksimum	35 000	
	Najczęściej oferowane	21 000	

Dyrektor ds. Fuzji i Przejęć / M&A Director

Stanowisko Dyrektora ds. Fuzji i Przejęć pojawia się w firmach dużych, grupach kapitałowych i holdingach. Dotyczy firm, które stosują agresywną strategię rozwoju i poza rozwojem organicznym dokonują przejęć firm na rynkach lokalnych i międzynarodowych. W ostatnich latach obserwujemy wzrost liczby firm zatrudniających tego typu managerów. Dotyczy to w szczególności takich branż jak: media, nowe technologie, telekomunikacja, IT, logistyka, FMCG, przemysł ciężki czy ochrona zdrowia.

Zakres odpowiedzialności:

- Udział w formułowaniu strategii w obszarze przejęć innych firm lub zorganizowanych części przedsiębiorstw
- Bieżące doradztwo przy transakcjach fuzji i przejęć
- Współpraca z zewnętrznymi doradcami (butikami inwestycyjnymi, dostawcy usługi due dilligence, kancelarie prawne), wsparcie procesów pozyskiwania finansowania
- Współpraca z partnerami zewnętrznymi, w tym instytucjami finansującymi (m.in. fundusze private equity, banki)
- Akredytacja wycen i modeli finansowych
- Udział w negocjacjach
- Udział w projektach restrukturyzacji spółek

Podlega:

- Dyrektorowi Generalnemu / CEO
- Członkowi Zarządu ds. Finansów / CFO

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe kierunkowe w zakresie finansów / ekonomii
- Minimum 10 lat doświadczenia na stanowisku wymagającym czynnego udziału i doradztwa w procesach fuzji i przejęć (najczęściej doświadczenie w funduszach private equity, butikach inwestycyjnych, bankowości inwestycyjnej lub działach corporate finance / transaction services firm doradczych)
- Doświadczenie w projektach strategicznych na etapie przygotowania i realizacji
- Ugruntowana wiedza z zakresu przeprowadzania wycen oraz badań typu due dilligence
- Umiejętność wyceny projektów inwestycyjnych oraz analiz wskaźnikowych
- Znajomość zagadnień związanych z pozyskiwaniem finansowania, znajomość produktów bankowych, wiedza z zakresu rynków kapitałowych
- Kwalifikacje CFA

Ścieżka rozwoju zawodowego:

W zależności od zdobytego doświadczenia i specyfiki organizacji Dyrektor ds. Fuzji i Przejęć może objąć stanowisko Dyrektora Finansowego / CFO lub przejść na funkcje wykonawcze (w pierwszej kolejności w przejętych spółkach).

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	22 000	16% - 50%
	Maksimum	36 000	
	Najczęściej oferowane	27 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	20 000	16% - 50%
	Maksimum	35 000	
	Najczęściej oferowane	24 000	
Poznań	Minimum	21 000	16% - 50%
	Maksimum	28 000	
	Najczęściej oferowane	24 000	

Analitik ds. Fuzji i Przejęć / M&A Analyst

Funkcja Analityka ds. Fuzji i Przejęć pojawia się w organizacjach, które posiadają wewnętrzne wydzielone struktury odpowiedzialne za wsparcie procesów przejęć spółek. Rzadziej jest to samodzielne stanowisko raportujące do Dyrektora Finansowego.

Zakres odpowiedzialności:

- Wsparcie procesów fuzji i przejęć poprzez zbieranie i analizę danych mikro- i makroekonomicznych
- Poszukiwanie i identyfikacja potencjalnych celów do przejęcia
- Prowadzenie analiz poszczególnych przedsiębiorstw lub ich części
- Współpraca z doradcami i konsultantami zewnętrznymi w ramach due dilligence
- Rozwój modeli analitycznych służących do pomiaru opłacalności inwestycji
- Udział w projektach pozyskiwania finansowania, w tym np. procesach IPO/SPO

Podlega:

- Dyrektorowi ds. Fuzji i Przejęć
- Dyrektorowi Finansowemu / CFO

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe z zakresu księgowości lub finansów
- Kilkuletnie doświadczenie w analizie finansowej przedsiębiorstw
- Umiejętność analizy danych oraz wyciągania wniosków
- ACCA lub CIMA mogą być atutem potwierdzającym posiadanie ogólnej wiedzy finansowej
- Pożądane kwalifikacje CFA (lub w trakcie ich zdobywania)

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Dla osób doświadczonych w obszarze fuzji i przejęć rysują się stosunkowo szerokie możliwości dalszego kreowania swojej ścieżki kariery: zaczynając od przejścia do pionów kontrolingu, poprzez obszar relacji inwestorskich, możliwość przejęcia odpowiedzialności za całokształt kwestii fuzji i przejęć do stanowisk Dyrektora Finansowego włącznie. Alternatywną ścieżką kariery jest oczywiście możliwość przejścia do funduszy private equity lub organizacji doradczych.

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	9 000	8% - 25%
	Maksimum	16 000	
	Najczęściej oferowane	13 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	8 000	8% - 25%
	Maksimum	14 000	
	Najczęściej oferowane	11 000	

Dyrektor ds. Restrukturyzacji / Restructuring Director

Dyrektor ds. Restrukturyzacji to funkcja, która pojawia się w organizacjach wymagających działań naprawczych. Najczęściej dotyczy to spółek, które nie osiągają zadowalających wyników finansowych lub przynoszą straty swoim właścicielom i udziałowcom.

Zakres odpowiedzialności :

- Współpraca z Zarządem, Radą Nadzorczą lub właścicielami w zakresie objętym planem restrukturyzacji
- Analiza sytuacji bieżącej (przychody i koszty przedsiębiorstwa; czynniki wewnętrzne i zewnętrzne), identyfikacja kluczowych problemów i wyzwań, identyfikacja oraz przygotowywanie planu działania
- Realizacja planu naprawczego zgodnie z przyjętym i zatwierdzonym planem (najczęściej: rewizja strony przychodowej przedsiębiorstwa w tym: likwidacja nierentownych produktów czy kanałów sprzedaży, renegotiacja kontraktów lub identyfikacja nowych źródeł przychodów i kanałów dystrybucji; zarządzanie kosztami przedsiębiorstwa – renegotiacja umów z dostawcami, analiza struktury zatrudnienia, zmiana polityk wynagradzania; restrukturyzacja majątku trwałego przedsiębiorstwa; outsourcing wybranych obszarów działalności; wydzielenie i sprzedaż zorganizowanych części przedsiębiorstwa)
- Przygotowywanie raportów z postępów i realizacji planu naprawczego

Podlega:

- Dyrektorowi Generalnemu / CEO

Wymagania:

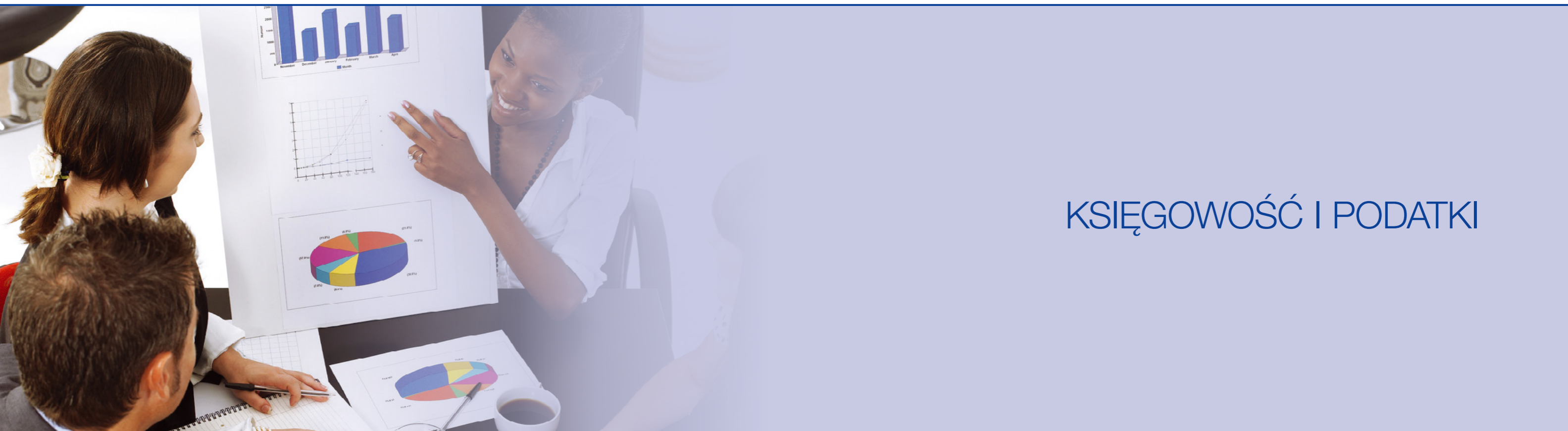
- Wykształcenie wyższe z zakresu zarządzania, finansów, ekonomii lub prawa
- 10-letnie doświadczenie w pełnieniu funkcji kierowniczych w obszarze finansów lub doświadczenie zdobyte w działach doradztwa gospodarczego
- Znajomość nowoczesnych metod zarządzania oraz umiejętność podejścia strategicznego do organizacji
- Bardzo dobra wiedza z zakresu księgowości, finansów, prawa
- Umiejętność usprawniania procesów i procedur w celu poszukiwania efektywności
- Umiejętność podejmowania decyzji oraz silne umiejętności negocjacyjne oraz umiejętność przekonywania do swoich pomysłów

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Dyrektor ds. Restrukturyzacji to funkcja pełniona głównie w oparciu o współpracę czasową lub interim management. Jest to ciekawa oferta dla osób z wieloletnim doświadczeniem w zarządzaniu do pozyskania kolejnych ciekawych doświadczeń, wykorzystania swojej wiedzy w wymagającym środowisku i najczęściej z możliwością realnej i szybkiej obserwacji efektów swojej pracy.

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	21 000	8% - 25%
	Maksimum	38 000	
	Najczęściej oferowane	26 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	16 000	8% - 25%
	Maksimum	32 000	
	Najczęściej oferowane	18 000	
Poznań	Minimum	16 000	8% - 25%
	Maksimum	29 000	
	Najczęściej oferowane	22 000	



KSIĘGOWOŚĆ I PODATKI

Główna Księgowa, Kierownik Księgowości / Chief Accountant, Accounting Manager

Główna Księgowa / Główny Księgowy odpowiedzialny jest za całokształt działalności, a także operacyjną efektywność zespołu księgowości.

Zakres odpowiedzialności:

- Zarządzanie podległym zespołem: rekrutacja i rozwój personelu
- Nadzór nad procesem księgowania i fakturowania
- Przygotowywanie sprawozdań finansowych
- Kontrola poprawności naliczenia podatków oraz akceptacja deklaracji podatkowych
- Współpraca z zewnętrznymi organami podatkowymi i kontrolnymi
- Wdrażanie nowych standardów księgowości i proponowanie nowych zastosowań księgowych
- Partycypowanie w przygotowywaniu budżetu
- Udział w różnych projektach ad hoc w obszarze księgowości i finansów (np. przy wdrażaniu systemów IT)

Podlega:

- Dyrektorowi Finansowemu

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe w zakresie finansów
- Licencja Ministra Finansów lub dyplom Biegłego Rewidenta
- Znajomość polskich oraz Międzynarodowych Standardów Rachunkowości (MSR/IAS)
- Znajomość Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej (MSSF/IFRS) i/lub US GAAP
- Umiejętność zarządzania zespołem, delegowania pracy
- Znajomość oprogramowania księgowo – finansowego, w tym znajomość specyfiki pracy na systemach klasy ERP, dobra znajomość funkcji i specyfiki arkuszy kalkulacyjnych

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Stanowisko Głównego Księgowego jest najwyższym w strukturze działów księgowości. Osoby posiadające wysokie umiejętności komunikacji oraz doświadczenie w obszarze kontrolingu (budżetowanie, raportowanie) mają szansę awansu na stanowisko Kierownika Finansowego w organizacjach do 100 pracowników lub w wyjątkowych sytuacjach na stanowisko Dyrektora Finansowego.

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	10 000	8% - 16%
	Maksimum	28 000	
	Najczęściej oferowane	14 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	10 000	8% - 16%
	Maksimum	22 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	
Poznań	Minimum	10 000	8% - 16%
	Maksimum	19 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	
Wrocław	Minimum	10 000	8% - 16%
	Maksimum	22 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	
Kraków	Minimum	9 000	8% - 16%
	Maksimum	19 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	

Kierownik ds. Podatków / Tax Manager

Kierownik ds. Podatków odpowiedzialny jest za całokształt kwestii związanych z planowaniem, zarządzaniem, rozliczeniami w zakresie podatków, a także optymalizacją podatkową.

Zakres odpowiedzialności:

- Interpretacja przepisów podatkowych na potrzeby spółki
- Zapewnianie pełnej zgodności ze zobowiązaniami prawnymi i wymaganiami przepisów prawa
- Zarządzanie efektywnością podatkową, w tym koordynacja spójnej polityki w zakresie optymalizacji podatkowej
- Przygotowywanie kalkulacji i rozliczeń podatkowych
- Rozwój i wdrażanie planowania podatkowego
- Opiniowanie zawieranych umów oraz propozycji nowych produktów pod kątem bezpieczeństwa podatkowego
- Zarządzanie podległym zespołem

Podlega:

- Dyrektorowi Finansowemu / CFO
- Regionalnemu Dyrektorowi ds. Podatków

Wymagania:

- Ukończone studia wyższe w zakresie księgowości, ekonomii lub prawa
- Doświadczenie w dziale podatków korporacyjnych lub w firmie doradczej (np. Wielkiej Czwórcy)
- Znajomość zagadnień podatkowych, w szczególności w zakresie VAT, CIT, akcyzy, podatków lokalnych, cen transferowych
- Uprawnienia doradcy podatkowego

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Osoby posiadające doświadczenie na stanowisku Kierownika ds. Podatków mogą rozwijać swoją karierę przede wszystkim w kierunku zarządzania coraz bardziej złożonymi problemami bądź też większymi zespołami. Osoby z takim doświadczeniem z powodzeniem mogą obejmować stanowiska kierownicze w firmach konsultingowych czy kancelariach prawnych w obszarze doradztwa podatkowego

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	14 000	8% - 16%
	Maksimum	31 000	
	Najczęściej oferowane	18 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	13 000	8% - 16%
	Maksimum	26 000	
	Najczęściej oferowane	15 000	
Poznań	Minimum	13 000	8% - 16%
	Maksimum	24 000	
	Najczęściej oferowane	15 000	

Ekspert ds. Podatków / Tax Expert

Wydzielenie stanowiska pracy czy zespołu ds. podatków w obszarze księgowości dokonuje się w dużych instytucjach, w których ze względu na liczbę zadań tworzy się wysoko wyspecjalizowane struktury.

Zakres odpowiedzialności:

- Interpretacja przepisów podatkowych i śledzenie zmian legislacyjnych
- Prowadzenie księgowości podatkowej
- Kontrola korporacyjnego podatku dochodowego
- Monitorowanie sprawozdawczości podatkowej

Podlega:

- Dyrektorowi Finansowemu
- Głównemu Księgowemu
- Kierownikowi Działu Podatkowego

Wymagania:

- Ukończone studia w zakresie księgowości, ekonomii lub prawa
- Doświadczenie w zakresie rozliczania podatków lub w roli Doradcy ds. Podatków
- Uprawnienia doradcy podatkowego

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Pracujący w obszarze podatków mogą obejmować stanowiska w zarządzaniu podatkami, przy prowadzeniu audytów lub w doradztwie podatkowym w firmach doradczych.

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	9 000	8%
	Maksimum	16 000	
	Najczęściej oferowane	11 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	8 000	8%
	Maksimum	13 000	
	Najczęściej oferowane	10 500	
Poznań	Minimum	9 000	8%
	Maksimum	14 000	
	Najczęściej oferowane	11 000	



CENTRA USŁUG WSPÓLNYCH

Dyrektor Centrum Usług Wspólnych / Head of Shared Services Center (SSC)

Centra Usług Wspólnych na dobre zagościły w naszej rzeczywistości. Sektor, który jeszcze 10 lat temu nie był nikomu znany, dzisiaj zatrudnia ponad 120 tysięcy pracowników w Polsce i deklaruje zatrudnienie kolejnych 100 tys. pracowników do 2017 roku. Rola Dyrektora Centrum jest dość szczególna – jest to bardziej Dyrektor Generalny niż Dyrektor Finansowy. Dla wielu Dyrektorów Finansowych rola ta może być pierwszym sprawdzianem w zarządzaniu całą firmą i dużymi zespołami.

Zakres odpowiedzialności:

- Odpowiedzialność za zarządzanie jednostką i pełnym rachunkiem zysków i strat
- Doskonalenie procesów i dbanie o wysoką jakość świadczonych usług
- Efektywne zarządzanie zespołem, w tym budowanie silnego poziomu średniej kadry menedżerskiej
- Tworzenie biznesplanu, sprawozdań finansowych, udział w podejmowaniu decyzji dotyczących planów rozwoju jednostki (nowe migracje, przejęcia nowych procesów do obsługi)
- Analizowanie i monitorowanie wpływu zmian budżetowych lub strategicznych na wydajność centrum
- Nadzorowanie zamknięcia comiesięcznych sprawozdań finansowych, jak również raportowanie na temat sytuacji finansowej organizacji
- Współpraca z Dyrektorami Finansowymi poszczególnych jednostek i krajów (klientów wewnętrznych)

Podlega:

- Dyrektorowi Finansowemu / CFO Grupy Kapitałowej
- Regionalnemu CFO

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe z zakresu rachunkowości, finansów
- Uprawnienia Biegłego Rewidenta lub ACCA lub CIMA
- Co najmniej 8-letni staż w pracy na stanowisku związanym z zarządzaniem księgowością
- Doświadczenie w budowaniu i kierowaniu dużymi zespołami i bardzo dobre umiejętności przywódcze, w tym motywowania pracowników
- Doświadczenie w zarządzaniu procesami, projektami oraz zespołami projektowymi

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Dyrektor SSC, jako ekspert w dziedzinie finansów i księgowości oraz osoba posiadająca doświadczenie w zarządzaniu relatywnie dużymi zespołami ludzkimi (najczęściej powyżej 50 pracowników) z powodzeniem może objąć funkcję Dyrektora Finansowego / CFO. Alternatywną ścieżką rozwoju kariery jest przejście do firm consultingowych, które doradzają w zakresie tworzenia centrów usług wspólnych lub na stanowiska wykonawcze w firmach outsourcingowych (Business Process Outsourcing – BPO).

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	18 000	16% - 30%
	Maksimum	44 000	
	Najczęściej oferowane	32 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	18 000	16% - 25%
	Maksimum	35 000	
	Najczęściej oferowane	25 000	
Poznań	Minimum	17 000	16% - 25%
	Maksimum	37 000	
	Najczęściej oferowane	28 000	
Wrocław	Minimum	18 000	16% - 25%
	Maksimum	40 000	
	Najczęściej oferowane	28 000	
Kraków	Minimum	20 000	16% - 25%
	Maksimum	45 000	
	Najczęściej oferowane	30 000	
Łódź	Minimum	16 000	16% - 25%
	Maksimum	35 000	
	Najczęściej oferowane	25 000	

Service Delivery Manager

Rola Service Delivery Managera stanowi centralny punkt kontaktu dla klienta wewnętrznego i zewnętrznego w centrach usług wspólnych. Dodatkowo funkcja ta odpowiada za wdrażanie, planowanie i monitorowanie strategii mającej na celu ciągłą poprawę jakości usług dostarczanych przez jednostkę.

Zakres odpowiedzialności:

- Stanowienie głównego punktu kontaktu dla wszystkich odbiorców i dostawców usług dostarczanych przez SSC/ BPO
- Planowanie oraz wdrażanie strategii mających na celu ciągłą poprawę jakości usług
- Implementacja i nadzór nad przestrzeganiem wymagań dotyczących procesów zarządzania: incydentów, problemów, zgodności (audyt), jakości, zmian, KPI (Key Performance Indicators), zarządzania ryzykiem
- Zapewnianie zgodności z wymaganymi procedurami jakości i bezpieczeństwa
- Zapewnianie jakości świadczonych usług zgodnie z SLA (Service Level Agreement)
- Zarządzanie zmianą celem minimalizacji ryzyka wystąpienia nieprawidłowości
- Stała współpraca z innymi działami: IT, księgowością, finansami, HR

Podlega:

- Dyrektorowi Centrum SSC/BPO

Wymagania:

- Wykształcenie w obszarze finansów, zarządzania
- Doświadczenie w prowadzeniu projektów i znajomość metodologii zarządzania projektami
- Doświadczenie w zarządzaniu zmianą, procesami oraz zespołami projektowymi
- Poparta doświadczeniem umiejętność budowania długofalowych relacji z Klientem
- Wysoko rozwinięte umiejętności negocjacyjne oraz interpersonalne
- Doświadczenie w zarządzaniu zespołami

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Stanowisko Service Delivery Managera jest jednym z tych, bezpośrednio prowadzących do objęcia roli Dyrektora Centrum Usług Wspólnych.

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	14 000	8% - 25%
	Maksimum	25 000	
	Najczęściej oferowane	17 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	12 000	8% - 16%
	Maksimum	21 000	
	Najczęściej oferowane	15 000	
Poznań	Minimum	12 000	8% - 16%
	Maksimum	22000	
	Najczęściej oferowane	16000	
Wrocław	Minimum	12 000	8% - 16%
	Maksimum	24 000	
	Najczęściej oferowane	16 000	
Kraków	Minimum	12 000	8% - 16%
	Maksimum	25 000	
	Najczęściej oferowane	16 000	
Łódź	Minimum	12 000	8% - 16%
	Maksimum	22 000	
	Najczęściej oferowane	15 000	

Kierownik Księgi Główniej / General Ledger (GL) Process Manager

Osoby na tym stanowisku są w pełni odpowiedzialne za zarządzanie procesami zachodzącymi w dziale księgi głównej.

Zakres odpowiedzialności:

- Zarządzanie całością procesów zachodzących w dziale Księgi Główniej w Centrum Usług Wspólnych
- Zapewnianie terminowych raportów i analiz finansowych zgodnych z przyjętymi zasadami
- Zarządzanie procesem budżetowania i planowania
- Zarządzanie relacjami między Centrum Usług Wspólnych, a klientem zewnętrznym / wewnętrznym
- Monitorowanie i rozwijanie umowy utrzymania i systematycznego poprawiania poziomu jakości usług w ramach umowy serwisowej (SLA)
- Ścisła współpraca z innymi menedżerami procesów (np.: AP, AR), a także działami HR i IT
- Zarządzanie procesem ciągłego doskonalenia procesów GL
- Zarządzanie zespołami pracowników

Podlega:

- Dyrektorowi Procesu
- Dyrektorowi Centrum SSC/BPO

Wymagania:

- Wyższe wykształcenie w zakresie ekonomii, finansów, rachunkowości
- Doświadczenie w zarządzaniu procesami Księgi Główniej / General Ledger
- Doświadczenie w zarządzaniu dużymi zespołami, umiejętność motywowania i rozwoju grupy pracowników

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	13 000	8% - 16%
	Maksimum	25 000	
	Najczęściej oferowane	17 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	12 000	8% - 16%
	Maksimum	20 000	
	Najczęściej oferowane	15 000	
Poznań	Minimum	12 000	8% - 16%
	Maksimum	20 000	
	Najczęściej oferowane	15 000	
Wrocław	Minimum	12 000	8% - 16%
	Maksimum	22 000	
	Najczęściej oferowane	15 000	
Kraków	Minimum	12 000	8% - 16%
	Maksimum	25 000	
	Najczęściej oferowane	16 000	
Łódź	Minimum	11 000	8% - 16%
	Maksimum	13 000	
	Najczęściej oferowane	15 000	

Kierownik ds. Zobowiązań / Accounts Payable (AP) Process Manager

Osoby na tych stanowiskach są w pełni odpowiedzialne za zarządzanie procesami zachodzącymi w działach zobowiązań (Accounts Payable).

Zakres odpowiedzialności:

- Zarządzanie procesem Accounts Payable w Centrum Usług Wspólnych
- Zapewnienie terminowych raportów i analiz finansowych zgodnych z przyjętymi zasadami
- Zarządzanie wydajnością i efektywnością pracy działu
- Wdrażanie i zarządzanie zmianą, usprawnianie procesów AP (Accounts Payable)
- Zarządzanie relacjami między Centrum Usług Wspólnych a klientem wewnętrznym / zewnętrznym
- Zarządzanie zespołami pracowników, nadzór nad ciągłym doskonaleniem, zapewnianie szkoleń

Podlega:

- Dyrektorowi Centrum SSC / BPO
- Dyrektorowi Procesu

Wymagania:

- Wyższe wykształcenie w zakresie ekonomii, finansów, rachunkowości
- Doświadczenie w zarządzaniu procesami zachodzącymi w działach zobowiązań
- Doświadczenie w zarządzaniu dużymi zespołami, umiejętność motywowania i rozwoju grupy pracowników

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	12 000	8% - 16%
	Maksimum	22 000	
	Najczęściej oferowane	15 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	9 000	8% - 16%
	Maksimum	17 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	
Poznań	Minimum	9 000	8% - 16%
	Maksimum	17 000	
	Najczęściej oferowane	13 000	
Wrocław	Minimum	10 000	8% - 16%
	Maksimum	20 000	
	Najczęściej oferowane	14 000	
Kraków	Minimum	10 000	8% - 16%
	Maksimum	21 000	
	Najczęściej oferowane	14 000	
Łódź	Minimum	10 000	8% - 16%
	Maksimum	15 000	
	Najczęściej oferowane	13 000	

Kierownik ds. Należności / Accounts Receivable (AR) Process Manager

Osoby na tych stanowiskach są w pełni odpowiedzialne za zarządzanie procesami zachodzącymi w dziale należności (Accounts Receivable).

Zakres odpowiedzialności:

- Zarządzanie całością procesów Accounts Receivable w Centrum Usług Wspólnych
- Zapewnianie terminowych raportów i analiz finansowych zgodnych z przyjętymi zasadami
- Wdrażanie i zarządzanie zmianą, usprawnianie procesów AR (Accounts Receivable)
- Zarządzanie wydajnością i kosztami pracy działu
- Nadzór nad rozwojem pracowników, zarządzanie zespołem pracowników

Podlega:

- Dyrektorowi Centrum SSC/BPO
- Dyrektorowi Procesu

Wymagania:

- Wyższe wykształcenie w zakresie ekonomii, finansów, rachunkowości
- Doświadczenie w zarządzaniu procesami zachodzącymi w Dziale Należności
- Doświadczenie w zarządzaniu dużymi zespołami, umiejętność motywowania i rozwoju grupy pracowników

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	12 000	8% - 16%
	Maksimum	22 000	
	Najczęściej oferowane	15 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	9 000	8% - 16%
	Maksimum	17 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	
Poznań	Minimum	9 000	8% - 16%
	Maksimum	17 000	
	Najczęściej oferowane	13 000	
Wrocław	Minimum	10 000	8% - 16%
	Maksimum	20 000	
	Najczęściej oferowane	14 000	
Kraków	Minimum	12 000	8% - 16%
	Maksimum	21 000	
	Najczęściej oferowane	14 000	
Łódź	Minimum	10 000	8% - 16%
	Maksimum	15 000	
	Najczęściej oferowane	13 000	

CENTRA USŁUG WSPÓLNYCH

Kierownik ds. Migracji Procesów / Migration Manager

Kierownik ds. Migracji Procesów to stanowisko specyficzne dla Centrów Usług Wspólnych (SSC). Osoby na tym stanowisku są odpowiedzialne za mapowanie procesów, które będą podlegać migracji do centrów oraz odpowiednie zaplanowanie migracji tych procesów wraz z zapewnieniem ciągłości oraz efektywności działania.

Zakres odpowiedzialności:

- Realizacja planów migracji procesów do Centrów Usług Wspólnych
- Analiza procesów biznesowych i finansowych pod kątem złożoności i pracochłonności w celu przygotowania odpowiedniej struktury po stronie centrum do obsługi procesu wraz z przygotowaniem dokumentacji procesu
- Zarządzanie projektem migracji, zarządzanie zespołem projektowym, raportowanie postępów i ryzyka
- Dbanie o dokumentowanie procesu, a następnie szkolenie osób odpowiedzialnych za te procesy
- Współpraca z działami IT, księgowością, finansami, HR itd.
- Przeprowadzenie testów poprawności i efektywności działania procesów po migracji

Podlega:

- Dyrektorowi Centrum Usług Wspólnych

Wymagania:

- Wykształcenie w obszarze finansów, zarządzania
- Doświadczenie w prowadzeniu projektów, znajomość różnych metodologii zarządzania projektami oraz znajomość systemów IT, doświadczenie w migracji procesów jest dużym atutem
- Zrozumienie procesów zachodzących w organizacjach, rozpoznawanie potencjalnych ryzyk oraz proponowanie rozwiązań na ich eliminację
- Umiejętność zarządzania zespołami projektowymi

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Osoby z doświadczeniem w migracji procesów z sukcesem odnajdą się w pracy w działach zarządzania projektami (PMO – Project Management Office), bądź na stanowiskach wykonawczych odpowiedzialnych za działanie konkretnych procesów i obszarów biznesowych, w tym w szczególności w firmach outsourcingowych (np. Service Delivery Manager lub Kierownik ds. Usprawniania Procesów).

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	14 000	8%-25%
	Maksimum	32 000	
	Najczęściej oferowane	18 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	14 000	8% - 16%
	Maksimum	25 000	
	Najczęściej oferowane	16 000	
Poznań	Minimum	15 000	8% - 16%
	Maksimum	27 000	
	Najczęściej oferowane	17 000	
Wrocław	Minimum	14 000	8% - 16%
	Maksimum	28 000	
	Najczęściej oferowane	17 000	
Kraków	Minimum	14 000	8% - 16%
	Maksimum	30 000	
	Najczęściej oferowane	18 000	
Łódź	Minimum	10 000	8% - 16%
	Maksimum	17 000	
	Najczęściej oferowane	13 000	

CENTRA USŁUG WSPÓLNYCH

Kierownik ds. Jakości, Kierownik ds. Usprawniania Procesów / Quality Manager, Process Improvement Manager

Stanowisko Kierownika ds. Usprawniania Procesów pojawia się w największych firmach, grupach kapitałowych czy w Centrach Usług Wspólnych (SSC), które nastawione są na rozwój i proces doskonalenia oraz usprawnienia procesów zachodzących w organizacji.

Zakres odpowiedzialności:

- Monitorowanie jakości i efektywności procesów biznesowych lub usług dostarczanych przez Centrum Usług Wspólnych / BPO
- Przygotowywanie propozycji usprawnień, zmian w procesach finansowych i biznesowych w celu zwiększenia efektywności i obniżenia kosztów procesów
- Analiza potencjalnych ryzyk finansowych i operacyjnych w istniejących procesach
- Przygotowywanie propozycji dotyczących uruchomienia nowych projektów organizacji lub inicjowanie działań zmierzających do zmiany systemów IT
- Przygotowywanie raportów jakościowych oraz ilościowych w zakresie funkcjonowania i efektywności istniejących procesów

Podlega:

- Dyrektorowi Centrum SSC / BPO
- Dyrektorowi Finansowemu / CFO

Wymagania:

- Wykształcenie w obszarze zarządzania, finansów
- Doświadczenie w pracy operacyjnej w działach księgowych i finansowych, posiadanie certyfikatów takich jak ACCA, CIMA
- Doświadczenie w spółkach audytu zewnętrznego lub doradztwa biznesowego
- Znajomość koncepcji ciągłego doskonalenia, np. Lean Management, Kaizen, posiadanie certyfikatów takich jak Six Sigma Black Belt / Master Black Belt
- Doświadczenie w transformacji procesów i procedur zachodzących w organizacji

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	14 000	8%-25%
	Maksimum	22 000	
	Najczęściej oferowane	17 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	11 500	8% - 16%
	Maksimum	18 000	
	Najczęściej oferowane	14 000	
Wrocław	Minimum	12 000	8% - 16%
	Maksimum	20 000	
	Najczęściej oferowane	15 000	
Kraków	Minimum	12 000	8% - 16%
	Maksimum	21 000	
	Najczęściej oferowane	15 000	
Łódź	Minimum	11 000	8% - 16%
	Maksimum	17 000	
	Najczęściej oferowane	14 000	



AUDYT, PRAWO I COMPLIANCE

Kierownik (Dyrektor) Audytu Wewnętrznego / Internal Audit Manager (Director)

Kierujący zespołem Audytu Wewnętrznego odpowiedzialny jest za zapewnienie zgodnego z przyjętymi zasadami i przepisami funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz przestrzeganie ładu korporacyjnego, tzw. corporate governance.

Zakres odpowiedzialności:

- Przygotowywanie długoterminowej strategii dla audytu wewnętrznego
- Opracowywanie w porozumieniu z Prezesem / CEO map ryzyk finansowych i operacyjnych firmy
- Sporządzanie rocznych planów audytów wewnętrznych
- Nadzór nad realizacją audytów operacyjnych oraz finansowych
- Kontrola nad przygotowaniem raportów oraz rekomendacji
- Udział w spotkaniach podsumowujących poszczególne zadania audytowe
- Współpraca z audytorami wewnętrznymi spółki matki
- Zarządzanie podległym zespołem

Podlega:

- Dyrektorowi Zarządzającemu / Dyrektorowi Generalnemu / Prezesowi Zarządu / CEO
- Regionalnemu Dyrektorowi Audytu Wewnętrznego
- Dyrektorowi Audytu Wewnętrznego (w przypadku Kierownika Audytu Wewnętrznego)

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe w zakresie ekonomii, finansów, administracji lub prawa
- Doświadczenie w audycie wewnętrznym lub zewnętrznym
- Certyfikat Audytora Wewnętrznego (CIA – Certified Internal Auditor)
- Certyfikat Audytora Systemów IT (CISA - Certified Information Systems Auditor) jest atutem w zależności od specyfiki przedsiębiorstwa
- Znajomość ustawy Sarbanes-Oxley (SOX) w przypadku firm notowanych na NYSE
- Doskonałe umiejętności komunikacyjne oraz zarządzania zespołem

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Możliwości rozwoju dla Dyrektorów Audytu Wewnętrznego to przede wszystkim: awans w ramach struktur międzynarodowych i objęcie stanowiska regionalnego w obszarze audytu lub przejście na stanowisko kierownicze, bezpośrednio powiązane z biznesem, np. Dyrektora Operacyjnego czy Wsparcia Sprzedaży. Wiedza tych osób na temat procesów i usprawniania efektywności działania może być ich wielkim atutem przy bezpośrednim wsparciu biznesu.

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	18 000	8% - 25%
	Maksimum	33 000	
	Najczęściej oferowane	24 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	16 000	8% - 25%
	Maksimum	28 000	
	Najczęściej oferowane	20 000	
Poznań	Minimum	16 000	8% - 25%
	Maksimum	27 000	
	Najczęściej oferowane	19 000	

Dyrektor Departamentu Prawnego / Legal Director

Funkcja ta odpowiada za całość kwestii związanych z obsługą prawną organizacji – zarówno pod kątem doradztwa prawnego w zakresie transakcji komercyjnych prowadzonych przez organizację, jak i pod kątem bieżących wewnętrznych spraw korporacyjnych. W mniejszych organizacjach Dyrektor Departamentu Prawnego lub jako Radca Prawny często zarządza również funkcją Compliance.

Zakres odpowiedzialności:

- Odpowiedzialność za obsługę prawną wszystkich departamentów organizacji, w tym w szczególności Zarządu
- Opiniowanie prawne umów, transakcji i produktów
- Doradztwo prawne w zakresie wszelkich transakcji i zdarzeń niestandardowych
- Bieżące zarządzanie wewnętrznymi sprawami korporacyjnymi wymagającymi opinii prawnej (umowy pracownicze, etc.)
- Reprezentowanie instytucji przed organami państwowymi (administracyjnymi, sądem, itd.)
- Zarządzanie podległym zespołem (radcy prawni, kadra wspierająca)
- Współpraca z doradcami i kancelariami zewnętrznymi

Podlega:

- Prezesowi Zarządu
- Członkowi Zarządu ds. Finansowych

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe prawnicze
- Zdany egzamin na Radcę Prawnego lub Adwokata
- Wieloletnie doświadczenie w samodzielnej pracy w obsłudze przedsiębiorstw
- Poparta doświadczeniem umiejętność zarządzania zespołem

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Osoby na stanowisku Dyrektora Departamentu Prawnego bardzo blisko współpracują z Zarządami i często tworzą część biznesowych komitetów sterujących.

Wynagrodzenia:

Dyrektor Departamentu Prawnego:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	19 000	16% - 25%
	Maksimum	39 000	
	Najczęściej oferowane	27 000	

Kierownik Departamentu Prawnego:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	12 000	8% - 16%
	Maksimum	21 000	
	Najczęściej oferowane	18 000	

Starszy Audytor Wewnętrzny / Senior Internal Auditor

Starszy Audytor Wewnętrzny to samodzielne stanowisko pracy osadzone w organizacjach bezpośrednio pod kierującym całą organizacją (CEO lub Dyrektorem Generalnym) lub w strukturach Departamentu Audytu Wewnętrznego w przypadku dużych lub regionalnych organizacji. Audyt Wewnętrzny to funkcja cały czas rozwijająca się, która może korzystnie wpłynąć na efektywność działania organizacji oraz ograniczenie ryzyk finansowych i operacyjnych.

Zakres odpowiedzialności:

- Udział w przygotowywaniu mapy ryzyk, wieloletnich oraz rocznych planów audytu wewnętrznego
- Przeprowadzanie wewnętrznych audytów (finansowych, operacyjnych, informatycznych)
- Identyfikacja zagrożeń oraz ocena efektywności procedur zarządzania ryzykiem
- Przedstawianie propozycji zmian mających na celu usprawnienie procesów finansowych, księgowych oraz kontroli wewnętrznej, w tym sporządzanie raportów z audytów
- Aktywna współpraca z kadrą zarządzającą oraz wsparcie w podejmowaniu decyzji

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe kierunkowe z rachunkowości, finansów lub zarządzania
- Co najmniej jedna z następujących kwalifikacji lub w trakcie zdobywania: Certified Internal Auditor (CIA) lub kwalifikacje Biegłego Rewidenta (CPA), Certified Fraud Examiner (CFE) lub Certified Information Systems Auditor (CISA)
- Kilkuletnie doświadczenie w obszarze audytu wewnętrznego lub zewnętrznego powiązane ze zrozumieniem procesów operacyjnych i finansowych
- Znajomość technicznych aspektów rachunkowości i sprawozdawczości finansowej
- Zdolność do samodzielnej pracy
- Najczęściej gotowość do podróży służbowych (powyżej 50% czasu pracy)

Podlega:

- Dyrektorowi Audytu Wewnętrznego
- Prezesowi Zarządu

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Możliwości rozwoju dla Audytorów Wewnętrznych to przede wszystkim awans w ramach struktur w organizacji – szczególnie na stanowisko kierownicze. Audytorzy wewnętrzni poza pionową ścieżką rozwoju, zazwyczaj przechodzą na stanowiska eksperckie lub kierownicze w pionach operacyjnych lub finansowych. Głęboka i ugruntowana wiedza tych osób na temat procesów i usprawniania efektywności działania może być wielkim atutem przy bezpośrednim wsparciu biznesu.

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	11 000	8% - 16%
	Maksimum	18 000	
	Najczęściej oferowane	14 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	9 000	8% - 16%
	Maksimum	14 000	
	Najczęściej oferowane	11 000	
Poznań	Minimum	9 000	8% - 16%
	Maksimum	14 000	
	Najczęściej oferowane	11 000	
Wrocław	Minimum	9 000	8% - 16%
	Maksimum	15 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	
Kraków	Minimum	9 000	8% - 16%
	Maksimum	15 000	
	Najczęściej oferowane	11 000	

Radca Prawny / Legal Counsel

Prawnik z tytułem Radcy Prawnego zajmuje się doradztwem prawnym w zakresie codziennej komercyjnej działalności organizacji i wewnętrznych spraw korporacyjnych organizacji.

Obowiązki:

- Opiniowanie prawne umów, transakcji i produktów
- Doradztwo prawne w zakresie wszelkich transakcji i zdarzeń niestandardowych w przypisanym obszarze
- Bieżące zarządzanie wewnętrznymi sprawami korporacyjnymi wymagającymi opinii prawnej (umowy pracownicze, etc.)
- Reprezentowanie instytucji finansowej przed organami państwowymi (administracyjnymi, sądem, itd.)

Podlega:

- Dyrektorowi Departamentu Prawnego
- Prezesowi Zarządu

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe prawnicze
- Zdany egzamin na Radcę Prawnego lub Adwokata
- Doświadczenie w samodzielnej pracy jako Prawnik lub Radca Prawny

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Radcy Prawni mogą pozostać na ścieżce eksperckiej lub awansować na stanowisko Kierownika / Dyrektora Departamentu Prawnego.

Wynagrodzenia:

Kierownik Departamentu Prawnego:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	11 000	8% - 16%
	Maksimum	27 000	
	Najczęściej oferowane	16 000	

Kierownik ds. Compliance / Compliance Manager

Dyrektor Compliance odpowiada za całokształt „polityki zgodności” w organizacji. Jest to relatywnie niszowy obszar i występuje w spółkach działających w sektorach wysoko regulowanych, to jest między innymi: instytucje finansowe, telekomunikacja, produkcja i dystrybucja produktów farmaceutycznych i medycznych.

Zakres odpowiedzialności:

- Nadzór nad całokształtem „polityki zgodności” w organizacji (zarządzanie ryzykiem braku zgodności)
- Bieżąca analiza zmieniających się regulacji ze strony lokalnych i międzynarodowych regulatorów celem dostosowania do nich wewnętrznych procedur i regulacji
- Współpraca ze wszystkimi departamentami organizacji (najczęściej sprzedaż, marketing, logistyka, produkcja)
- Odpowiedzialność za tzw. whistle blowing – wykrywanie ryzyk związanych z konfliktami interesu lub ryzyk związanych z niezapewnieniem zgodności
- Opiniowanie nowych produktów i procedur pod kątem zgodności z regulacjami wewnętrznymi i zewnętrznymi
- Współpraca z regulatorami rynku

Podlega:

- Prezesowi Zarządu
- Regionalnemu Dyrektorowi Compliance (np. CEE, EMEA)

Wymagania:

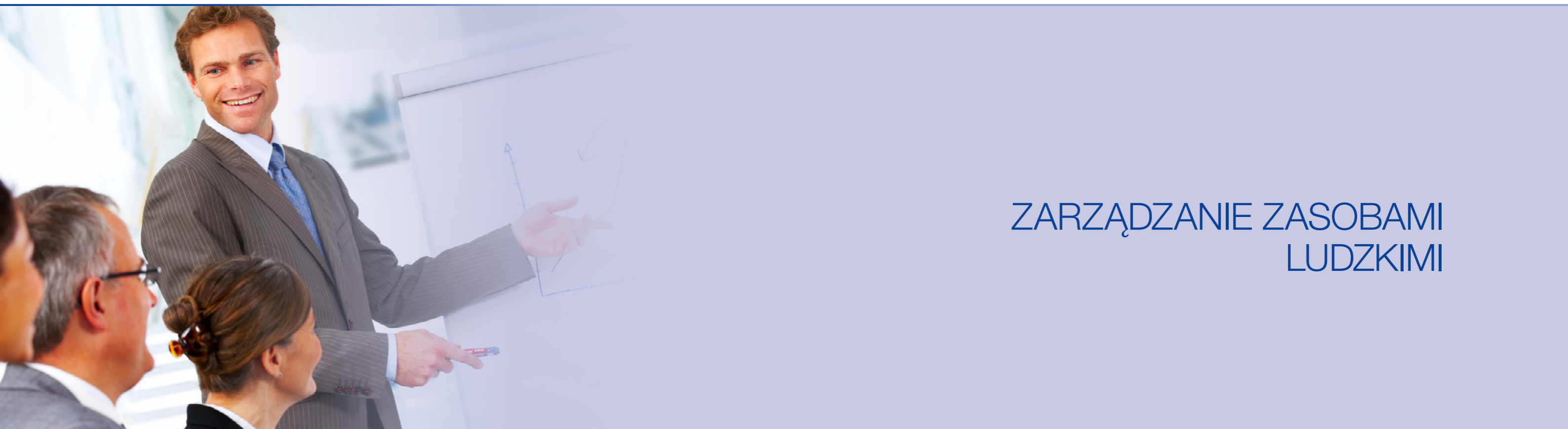
- Wykształcenie wyższe prawnicze bądź ekonomiczne
- Min. 5-letnie doświadczenie w obszarze compliance, prawnym bądź w audycie wewnętrznym
- Znajomość i doświadczenie w implementowaniu międzynarodowych regulacji na poziomie lokalnym specyficznych dla danego sektora
- Umiejętność współpracy bezpośrednio z Zarządem jak i z dyrektorami poszczególnych obszarów w organizacji

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Wyższa kadra menedżerska obszaru compliance wywodzi się najczęściej z departamentów prawnych lub departamentów audytu wewnętrznego. Kierownik ds. Compliance może awansować na stanowisko regionalne lub kontynuować karierę w jednym z wyżej wymienionych obszarów. Ze względu jednak na bardzo wąski charakter obszaru oraz płaskie struktury możliwości awansu są bardzo ograniczone.

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	12 000	8% - 16%
	Maksimum	37 000	
	Najczęściej oferowane	17 000	
Agglomeracja Śląska	Minimum	11 000	8% - 16%
	Maksimum	25 000	
	Najczęściej oferowane	15 000	
Poznań	Minimum	10 000	8% - 16%
	Maksimum	28 000	
	Najczęściej oferowane	14 000	



ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Dyrektor Personalny / HR Director

Dyrektor HR odpowiada za całość polityki personalnej w organizacji. W nowoczesnych instytucjach rola Dyrektora HR ewoluuje w stronę funkcji strategicznej, wchodzącej w skład ścisłego zespołu zarządzającego organizacją (management team) lub Zarządu.

Obszar odpowiedzialności:

- Odpowiedzialność za politykę i strategię personalną przedsiębiorstwa
- Nadzorowanie wszystkich funkcji w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi – m.in. obszarów partnerstwa biznesowego HR, systemów motywacyjnych, systemów ścieżek kariery, systemów szkoleń, pozyskiwania talentów oraz systemów ocen
- Promowanie dobrych praktyk dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi i współtworzenie kultury organizacyjnej firmy
- Wsparcie i doradztwo dla Zarządu i kadry zarządzającej w zakresie realizacji strategii HR
- Optymalizacja wykorzystywania zasobów ludzkich w ramach funkcjonującej struktury
- Nadzór nad procesami rekrutacji i zwolnień w organizacji
- Zarządzanie podległym zespołem (obszar miękkiego i twardego HR)

Podlega:

- Prezesowi Zarządu/CEO

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe kierunkowe
- Wieloletnie doświadczenie na stanowiskach kierowniczych w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi (odpowiedzialność zarówno za twarde jak i miękkie HR)
- Praktyczne doświadczenie w stosowaniu aktualnej wiedzy w zakresie administracji personelem (prawo pracy, ZUS, kadry, płace)
- Komunikatywność, umiejętność budowania relacji, wywierania wpływu i argumentacji, elastyczność, asertywność i wysoki poziom zdolności do wdrażania i akceptowania zmian
- Doświadczenie w zarządzaniu zespołem

Wynagrodzenia:

Funkcje Regionalnego Dyrektora Personalnego:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	20 000	16% - 25%
	Maksimum	42 000	
	Najczęściej oferowane	28 000	

Firmy z zatrudnieniem powyżej 1000 pracowników:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	18 000	8% - 25%
	Maksimum	35 000	
	Najczęściej oferowane	24 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	15 000	8% - 16%
	Maksimum	35 000	
	Najczęściej oferowane	20 000	

Firmy z zatrudnieniem od 100 do 1000 pracowników (zwane także HR Managerem):

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	10 000	8% - 16%
	Maksimum	24 000	
	Najczęściej oferowane	15 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	12 000	8% - 16%
	Maksimum	25 000	
	Najczęściej oferowane	13 000	

ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Dyrektor Centrum Usług Wspólnych HR / HR SSC Director

Centra Usług Wspólnych w obszarze HR to nowe zjawisko na polskim rynku. Obszar HR staje się kolejnym, który będzie przechodził znaczną ewolucję w następnych latach. Po tym jak wiele firm zdecydowało się na outsourcing procesu naliczania płac, inne firmy zdecydowały się przenieść na zewnątrz obszar rekrutacji (RPO – Recruitment Process Outsourcing) przychodzi czas na kolejne obszary. I tak w ramach HR SSC mogą być realizowane wszystkie funkcje poza tzw. HR business partneringiem w tym między innymi: rekrutacja, administracja personalna, szkolenia (np. zarządzanie platformami e-learningowymi), zarządzanie politykami wynagrodzeń i benefitów. Tym samym dla wielu osób może to być ciekawa okazja aby swoją wiedzę z obszaru HR przełożyć nie tylko na wymiar międzynarodowy ale także wziąć odpowiedzialność za zarządzanie dużymi zespołami ludzkimi i rachunek zysków i strat całej organizacji.

Zakres odpowiedzialności:

- Odpowiedzialność za zarządzanie jednostką organizacyjną i rachunkiem zysków i strat
- Efektywne zarządzanie zespołem, w tym budowanie silnego poziomu średniej kadry menedżerskiej
- Zapewnienie wysokiej jakości oraz spójności oferowanych usług i rozwiązań oraz wsparcie dla pracowników oraz kadry menedżerskiej w celu optymalizacji procesów i zwiększenia wydajności jednostki
- Nadzór nad wdrożeniem nowych rozwiązań z obszaru HR zgodnie ze strategią organizacji
- Nadzorowanie zamknięcia comiesięcznych raportów operacyjnych oraz finansowych
- Tworzenie biznesplanu, sprawozdań finansowych, udział w podejmowaniu decyzji dotyczących planów rozwoju jednostki (nowe migracje, procesy)
- Współpraca z Dyrektorami Personalnymi poszczególnych krajów – klientów wewnętrznych

Podległość:

- Dyrektor Personalny Grupy
- Dyrektor Finansowy Grupy

Wymagania:

- Wyższe wykształcenie (kierunkowe: psychologia, socjologia, nauki społeczne)
- Wieloletnie doświadczenie na stanowiskach związanych z funkcją HR w dużych organizacjach, najczęściej w roli Dyrektora Personalnego
- Doświadczenie w przygotowywaniu i zarządzaniu budżetem oraz rachunkiem zysków i strat
- Praktyczne doświadczenie w obszarze kadr i płac, kształtowania polityk wynagrodzeń, HR Business Partneringu, rekrutacji
- Umiejętność podejścia procesowego do organizacji
- Doświadczenie w zarządzaniu zespołami ludzkimi

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Stanowisko Dyrektora Centrum Usług Wspólnych HR może być szansą w przyszłości na przejście na stanowiska Dyrektora HR Grupy, co będzie się wiązało z relokacją lub objęciem stanowiska Dyrektora Personalnego w innej organizacji lub awans na Dyrektora Centrum Usług Wspólnych o szerszym zakresie usług (nie tylko HR).

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	16 000	16% - 25%
	Maksimum	30 000	
	Najczęściej oferowane	19 000	

ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

HR Business Partner

HR Business Partnering jest w Polsce stosunkowo młodym obszarem i dynamicznie się rozwijającym. Pojawia się w organizacjach o wysokiej kulturze HR, w których funkcja zarządzania zasobami ludzkimi jest postrzegana jako nieodłączny element realizacji strategii firmy i budowania przewagi konkurencyjnej. HR Business Partnering jest też poniekąd odpowiedzią na trendy outsourcingowe w firmach – po przeniesieniu do dostawców zewnętrznych takich działań jak kadry i płace, administracja personalna czy rekrutacja to właśnie HR Business Partner pełni rolę strategiczną w obszarze ZZL w organizacji.

Obszar odpowiedzialności:

- Współpraca z kadrą zarządzającą najwyższego szczebla i doradztwo w zakresie polityki i strategii personalnej firmy lub dedykowanego pionu organizacji (np. sprzedaż, operacje, IT, logistyka)
- Współpraca z regionalną lub globalną centralą firmy w zakresie wdrożenia polityki i narzędzi HR firmy na szczeblu lokalnym; zarządzania zmianą i projektami
- Zarządzanie zasobami ludzkimi w podległym obszarze – oceny okresowe, systemy motywacyjne, planowanie ścieżek kariery i sukcesji, szkolenia, polityka wynagrodzeń, wyszukiwanie i retencja talentów
- Monitorowanie kluczowych wskaźników HR, przygotowywanie rekomendacji do konkretnych działań, sporządzanie analiz oraz raportowanie; przygotowywanie rocznych budżetów i zarządzanie nimi
- Aktywny udział w rekrutacji, przede wszystkim na role kierownicze średniego i wyższego szczebla

Podlega:

- Dyrektorowi Departamentu Personalnego
- Kierownikowi zespołu HR Business Partnerów

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe kierunkowe
- Doświadczenia zawodowe na samodzielnym stanowisku w dziale HR w międzynarodowej firmie o wysokich standardach ZZL połączone z umiejętnością przełożenia rozwiązań HR na procesy biznesowe
- Doświadczenie w prowadzeniu analiz efektywności pracy zespołów oraz tworzenie systemów motywacyjnych oraz planów rozwojowych
- Doświadczenie w prowadzeniu procesów rekrutacyjnych, planowaniu ścieżek kariery, tworzeniu planów sukcesji i systemów zarządzania talentami, prowadzeniu ocen pracowniczych
- Wiedza z zakresu administracji personelem (prawo pracy, ZUS, kadry, płace)
- Umiejętność budowania partnerskich relacji z kadrą menedżerską, wywierania wpływu i argumentacji

Ścieżka rozwoju zawodowego:

HR Business Partner może objąć odpowiedzialność za inny obszar biznesowy organizacji a także awansować na stanowiska HR Manager / Dyrektor HR lub do struktur regionalnych.

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	10 000	8% - 16%
	Maksimum	18 000	
	Najczęściej oferowane	13 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	8 000	8% - 16%
	Maksimum	16 000	
	Najczęściej oferowane	11 000	
Poznań	Minimum	8 000	8% - 16%
	Maksimum	14 000	
	Najczęściej oferowane	10 000	

ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Kierownik ds. Szkoleń i Rozwoju / Learning & Development Manager

Osoba na tym stanowisku odpowiada za politykę dotyczącą rozwoju i szkoleń w organizacji, z głównym naciskiem na rozwój kadry menedżerskiej i zarządzanie talentami w organizacji. Polityka obejmuje zagadnienia związane ze szkoleniami oraz rozwojem i zdobywaniem nowych kompetencji.

Zakres odpowiedzialności:

- Współtworzenie, monitoring i realizacja polityki rozwoju i szkoleń w organizacji, w oparciu o analizę potrzeb szkoleniowych i rozwojowych, w tym również tworzenie i zarządzanie budżetem
- Tworzenie i wdrażanie polityki zarządzania talentami
- Bieżący monitoring kompetencji oraz umiejętności wymaganych wobec poszczególnych pracowników/ grup pracowników w podległych regionach
- Zarządzanie i realizacja procesów dotyczących rozwoju i szkoleń
- Ścisła współpraca z liderami i menedżerami pod kątem identyfikacji potrzeb rozwojowych i szkoleniowych wewnątrz biznesu/ organizacji
- Budowanie rozwiązań dotyczących polityki rozwoju i szkoleń w organizacji, planów sukcesji
- Współpraca z innymi działami (biznes) oraz zespołami w celu optymalizacji polityki organizacji odnośnie rozwoju i szkoleń
- Bieżący monitoring i ocena prowadzonych szkoleń oraz programów rozwojowych

Podlega:

- Dyrektorowi Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi/ Działu Personalnego
- Regionalnemu Kierownikowi ds. Szkoleń i Rozwoju

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe
- Bardzo dobra znajomość procesów biznesowych
- Bardzo dobra znajomość narzędzi i technik szkoleniowych (analiza, tworzenie, dostarczenie i ocena)
- Bardzo dobre zdolności organizacyjne i negocjacyjne
- Doświadczenie w coachingu, mentoringu i procesach rozwoju w zmieniającym się i dynamicznym środowisku pracy
- Doświadczenie w procesach zarządzania zmianą
- Komunikatywność, umiejętność budowania relacji

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Ze stanowiska Kierownika ds. Szkoleń i Rozwoju można przejść na stanowiska HR Business Partnera, w dużo mniejszym stopniu bezpośrednio na stanowisko Dyrektora Personalnego.

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	12 000	8%
	Maksimum	17 000	
	Najczęściej oferowane	13 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	10 000	8%
	Maksimum	16 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	

ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Kierownik ds. Rekrutacji / Recruitment Manager

Osoba na tym stanowisku odpowiada za politykę dotyczącą rekrutacji i naboru pracowników do organizacji. Zarządza zespołem rekrutacji (zwykle w randze specjalistów), którego odpowiedzialność wiąże się z pozyskiwaniem potencjalnych kandydatów do pracy, oceną ich kompetencji i predyspozycji do wykonywanej pracy oraz określeniem stopnia zgodności prezentowanego przez nich doświadczenia z wymaganiami stawianymi przez firmę.

Zakres odpowiedzialności:

- Współtworzenie, monitoring i realizacja polityki zatrudnienia w organizacji oraz tworzenie budżetu rekrutacyjnego
- Doradztwo dla kadry menedżerskiej w zakresie najlepszych praktyk polityki zatrudniania
- Zarządzanie i realizacja procesami rekrutacji
- Współpraca z firmami rekrutacyjnymi
- Przeprowadzanie spotkań rekrutacyjnych z kandydatami i ocena kandydatów zgodnie z przyjętą metodologią
- Monitoring wskaźników efektywności procesów rekrutacyjnych
- Działania Employer Branding
- Zarządzanie zespołem rekrutacji

Podlega:

- Dyrektorowi Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi/ Działu Personalnego

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe kierunkowe (psychologia, socjologia, nauki społeczne)
- Kilkuletnie doświadczenie w obszarze rekrutacji
- Dobra znajomość procesów biznesowych
- Mile widziane doświadczenie w pracy po stronie agencji rekrutacyjnej/ firmy zewnętrznej
- Bardzo dobra znajomość narzędzi i technik rekrutacyjnych
- Dobre zdolności organizacyjne i negocjacyjne
- Komunikatywność, umiejętność budowania relacji

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Dla osób ze stanowiska Kierownika ds. Rekrutacji kolejnym krokiem w karierze zawodowej może być przejście na stanowiska: HR Business Partnera, Kierownika Personalnego czy Dyrektora Personalnego.

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	10 000	8%
	Maksimum	15 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	8 000	8%
	Maksimum	14 000	
	Najczęściej oferowane	10 000	

ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Kierownik ds. Wynagrodzeń i Benefitów / Compensation & Benefits (Comp&Ben) Manager

Osoba na tym stanowisku odpowiada za kształtowanie i realizację polityki wynagradzania w organizacji.

Zakres odpowiedzialności:

- Kształtowanie i rozwój polityki odnośnie wynagrodzeń i świadczeń pozapłacowych
- Tworzenie opisów i wartościowanie stanowisk pracy
- Budowanie i rozwój systemu wynagrodzeń w organizacji
- Analiza i budowanie oraz rozwój systemów premiowych i motywacyjnych
- Regularna analiza raportów płacowych/ wynagrodzeń
- Ścisła współpraca z kadrą zarządzającą oraz menedżerami wyższego i średniego szczebla w celu kształtowania właściwej polityki Comp&Ben w organizacji
- Efektywne zarządzanie kosztami pracy
- Generowanie i wdrażanie nowych rozwiązań z zakresu Comp&Ben w organizacji zgodnie z tendencjami rynkowymi
- Zarządzanie działem / zespołem Comp&Ben w organizacji

Podlega:

- Dyrektorowi Personalnemu

Wymagania:

- Wyższe wykształcenie (preferowane ekonomiczne o kierunku finanse i rachunkowość)
- Kilkuletnie doświadczenie na stanowiskach administracyjnych i eksperckich w dziale ds. wynagrodzeń
- Bardzo dobre rozumienie modelu biznesowego organizacji oraz procesów biznesowych (mechanizmy, specyfika) oraz umiejętność proponowania właściwych rozwiązań
- Doświadczenie we współpracy z najwyższą kadrą kierowniczą, związkami zawodowymi itd.
- Znajomość prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych
- Biegłość w obsłudze programów finansowo-księgowych oraz kadrowo-płacowych (np. TETA, Simple)
- Zdolności analityczne i umiejętność wyciągania wniosków (raportowanie)

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Stanowisko Kierownika ds. Wynagrodzeń i Benefitów jest domeną spółek dużych, w których niezbędna jest wysoka specjalizacja. W tym obszarze możemy wskazać dwie naturalne ścieżki rozwoju: dalsza specjalizacja z jednoczesnym wzięciem odpowiedzialności za politykę wynagrodzeniową w regionie np. CEE bądź przejście na stanowiska Dyrektora Personalnego.

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	11 000	8%
	Maksimum	22 000	
	Najczęściej oferowane	15 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	9 000	8%
	Maksimum	20 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	

ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Kierownik ds. Płac / Payroll Manager

Osoba na tym stanowisku odpowiada za zarządzanie poprawnym działaniem funkcji kadrowo-płacowej w przedsiębiorstwie.

Zakres odpowiedzialności:

- Zarządzanie systemem wynagrodzeń i całokształt spraw związanych z płacami (zasiłki chorobowe, opiekuńcze, rodzinne, pielęgnacyjne, wychowawcze, rehabilitacyjne oraz inne nieobecności; korekty wynagrodzeń i inne)
- Zarządzanie systemem dokumentacji pracowniczej (utrzymywanie i uaktualnianie bazy danych pracowników)
- Sporządzanie listy płac, dokonywanie i kontrolowanie przelewów, realizacja innych spraw kadrowych (urlopy wymiar, ewidencja; wystawianie świadectw pracy i zaświadczeń w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, zawieranie umów-zleceń i umów o dzieło, ubezpieczenia grupowe pracowników, odprowadzenia podatkowe)
- Kontakty z ZUS i urzędami skarbowymi, współpraca z dyrektorem personalnym lub dyrektorem generalnym w zakresie wszelkich spraw pracowniczych, kierowanie zespołem i procesami
- Informowanie pracowników odnośnie kwestii płacowych oraz zmian w przepisach, osiąganie operacyjnych i organizacyjnych celów, przygotowywanie okresowych raportów dla władz firmy, sprawdzanie zgodności procedur z wymaganiami prawnymi

Podlega:

- Dyrektorowi Personalnemu
- Dyrektorowi Finansowemu (CFO)

Wymagania:

- Wyższe wykształcenie (preferowane ekonomiczne o kierunku finanse i rachunkowość)
- Kilkuletnie doświadczenie na stanowiskach administracyjnych i specjalistycznych w dziale ds. płac
- Bardzo dobra znajomość prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych
- Biegłość w obsłudze programów finansowo-księgowych oraz kadrowo-płacowych (np. TETA, Simple)
- Bardzo dobre zdolności analityczne i umiejętność wyciągania wniosków (raportowanie)
- Umiejętność dotrzymywania terminów, dokładność i sumienność

Ścieżka rozwoju zawodowego:

Nabycie doświadczenia na tym stanowisku daje możliwości przejścia na stanowiska dyrektorskie w większych organizacjach i zarządzanie dużymi zespołami ludzkimi. Stanowisko to umożliwia także przejście na stanowisko Dyrektora Personalnego – ta ścieżka w przyszłości wraz z dalszym nasileniem trendu HR Business Partneringu, będzie coraz bardziej ograniczona.

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	10 000	8%
	Maksimum	15 000	
	Najczęściej oferowane	12 000	
Aglomeracja Śląska	Minimum	8 000	8%
	Maksimum	13 000	
	Najczęściej oferowane	11 000	

ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Prawnik Prawa Pracy / Employment Lawyer

Samodzielne stanowisko Prawnika ds. Prawa Pracy jest spotykane relatywnie rzadko i dotyczy tylko dużych spółek i grup kapitałowych o zatrudnieniu kilku tysięcy pracowników i tych, w których aktywnie działają związki zawodowe.

Zakres odpowiedzialności:

- Współpraca bezpośrednio z Dyrektorem Departamentu lub Pionu Zarządzania Zasobami Ludzkimi i pośrednio z Zarządem
- Zapewnienie wsparcia prawnego w zakresie spraw związanych, między innymi z prawem pracy oraz obszarem ubezpieczeń społecznych
- Współtworzenie i opiniowanie zmian w wewnętrznych regulaminach pracy i wynagradzania
- Wsparcie kierownictwa we współpracy z innymi jednostkami organizacyjnymi, np. w kwestiach polityki wynagradzania i premiowania oraz doradztwo we współpracy ze związkami zawodowymi
- Opiniowanie nowych procedur i polityk względem zgodności z obowiązującym prawem i regulacjami prawa pracy
- Współpraca z zewnętrzną kancelarią w zakresie postępowań sądowych

Podlega:

- Dyrektorowi Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi/ Działu Personalnego
- Prezesowi Zarządu

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe prawnicze
- Kilkuletnie doświadczenie na stanowisku związanym z analizą i stosowaniem prawa pracy, w tym w sporach sądowych
- Wiedza ekspercka w zakresie prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych; wiedza z zakresu PIT będzie atutem
- Doświadczenie i znajomość specyfiki pracy ze związkami zawodowymi

Wynagrodzenia:

Lokalizacja	Wynagrodzenie podstawowe		Premia roczna
Warszawa	Minimum	9 000	8%
	Maksimum	15 000	
	Najczęściej oferowane	11 000	

Michael Page Poland

DRUK UKOŃCZONO

© Czerwiec 2014

Wydawnictwo i redakcja:

Michael Page International (Poland) Sp. z o. o.
00-120 Warszawa, ul. Złota 59,
Złote Tarasy, Budynek Lumen

Executive Director: Yannick Coulange
www.michaelpage.pl

Kontakt:

Przemysław Czechowski
Senior Marketing & Communications Specialist
przemyslawczechowski@michaelpage.pl
tel. (0) 22 319 30 00

Zastrzeżenia:

Informacje zawarte w tej publikacji zostały dokładnie zbadane i opracowane. Niemniej jednak, autorzy i wydawcy nie ponoszą żadnej odpowiedzialności za prawidłowość i kompletność publikacji. Jak każdy materiał drukowany, może ona stać się nieaktualna. Wszelkie prawa zastrzeżone, w tym odnoszące się do foto-mechanicznej reprodukcji i przechowywania w mediach elektronicznych.

Part of
PageGroup