GP EXECUTIVE

RAPORT

Badanie Wynagrodzeń Prawników i Doradców Podatkowych 2021/2022

GP EXECUTIVE

SPIS TREŚCI

Słowem wstępu 3

Podziękowania dla Respondentów 4

Podziękowania dla Partnerów badania 5

Metodologia badania 6

Raport 8

- Badana grupa respondentów 10
- Wynagrodzenia 16
- Premie 26
- Podwyżki 30
- Benefity 32
- Planowana zmiana zatrudnienia 34
- Praca zdalna 40

Podsumowanie najważniejszych wyników i wnioski 44

Twórcy Raportu 46

Kilka słów o nas 48

Michał Gołębiowski
Partner Zarządzający

Marek Heidrich
Partner

SŁOWEM WSTĘPU

Szanowni Państwo,

Pomysł przygotowania raportu dotyczącego wynagrodzeń prawników pojawił się w naszych głowach dość dawno, wywołany przypadkowym komentarzem jednego z naszych Klientów, który wspomniał, że publikowane corocznie raporty zdają się, dość drastycznie, rozmijać z rzeczywistością. Wtedy jeszcze była to bezkształtna myśl, która wraz z upływem czasu i przy wsparciu naszych partnerów zaczęła przybierać bardziej wyraziste ramy.

Dynamika zmian wynagrodzeń w ciągu ostatnich dwóch lat, ewolucji form zatrudnienia, spadek bezrobocia oraz trudności z pozyskaniem talentów, wszystko to spowodowało chęć przeprowadzenia największego niezależnego badania wynagrodzeń, benefitów i pracy zdalnej wśród prawników i doradców podatkowych. Badanie to postanowiliśmy przeprowadzić na reprezentatywnej możliwie, największej grupie respondentów – co, wedle naszej najlepszej wiedzy, jest pierwszym takim rozwiązaniem na polskim rynku.

Oddajemy w Państwa ręce raport, który - mamy nadzieję - odzwierciedla realia rynkowe i ukazuje pewne tendencje obecne w dyskusji – zarówno profesjonalnej, jak i tej mniej formalnej. Great resignation, presja płacowo-benefitowa, porównanie pracy w ramach kancelarii i firm doradczych w stosunku do wewnętrznych działów prawnych – to znajdziecie Państwo w ramach niniejszej publikacji.

Celem nadrzędnym badania była szeroko rozumiana pomoc w odnalezieniu się na rynku pracy – czy to jako pracodawca, czy kandydat. Mamy nadzieję, iż niniejszy raport będzie w tym pomocny.

Z poważaniem,

Michał Gołębiowski, Marek Heidrich

Partnerzy GP Executive

PODZIĘKOWANIA DLA RESPONDENTÓW

Pragniemy serdecznie podziękować wszystkim Respondentom za poświęcony czas na udzielenie odpowiedzi na pytania naszej ankiety.

Niniejsze badanie nie mogłoby odbyć się bez Państwa zaangażowania w samo wypełnienie ankiety, ale również konstruktywnej krytyki, wskazówek i pomocy w rozpowszechnianiu informacji o badaniu.

Wasze wsparcie było nieocenione.

Dziękujemy!

PODZIĘKOWANIA DLA PARTNERÓW

W tym miejscu chcielibyśmy podziękować wszystkim naszym Partnerom, którzy aktywnie przyczynili się do powstania tego Raportu. Bez Waszego nieocenionego wkładu merytorycznego i praktycznego publikacja ta nie ujrzałby światła dziennego.

RZECZPOSPOLITA
Patron medialny
www.rp.pl

POLSKIE STOWARZYSZENIE PRAWNIKÓW PRZEDSIĘBIORSTW (PSPP)
Partner
www.pspp.org.pl

LEGAL BUSINESS POLSKA
Partner
www.legalbusiness.pl

METODOLOGIA BADANIA

Od strony metodologicznej badanie zostało opracowane przez zewnętrzną firmę, która przygotowała statystyczną analizę wyników i ich interpretację.

Kluczowymi założeniami badania, które podnosiły rzetelność uzyskanych w ankiecie odpowiedzi, była dana respondentom gwarancja pełnej anonimowość oraz analiza wyników przez niezależny podmiot.

W badaniu ankietowym opisanym w tym raporcie wzięli udział prawnicy zatrudnieni w kancelariach prawnych i firmach doradczych, prawnicy wewnętrzni (in-house) oraz doradcy podatkowi.

Badanie zostało przeprowadzono w listopadzie i grudniu 2021 r. metodą CAWI, czyli w formie elektronicznej, polegającej na w pełni anonimowym wypełnieniu przez respondentów ankiety on-line.

Ankieta była dostępna na dedykowanej stronie internetowej przez ponad 7 tygodni. Z 473 odnotowanych wejść 315 to osoby, które ją wypełniły, co daje response rate na poziomie 67%. Formularz liczył w sumie 38 pytań. W zależności od udzielanych odpowiedzi liczba pytań była różna dla różnych osób badanych i wynosiła od 20 do 25.

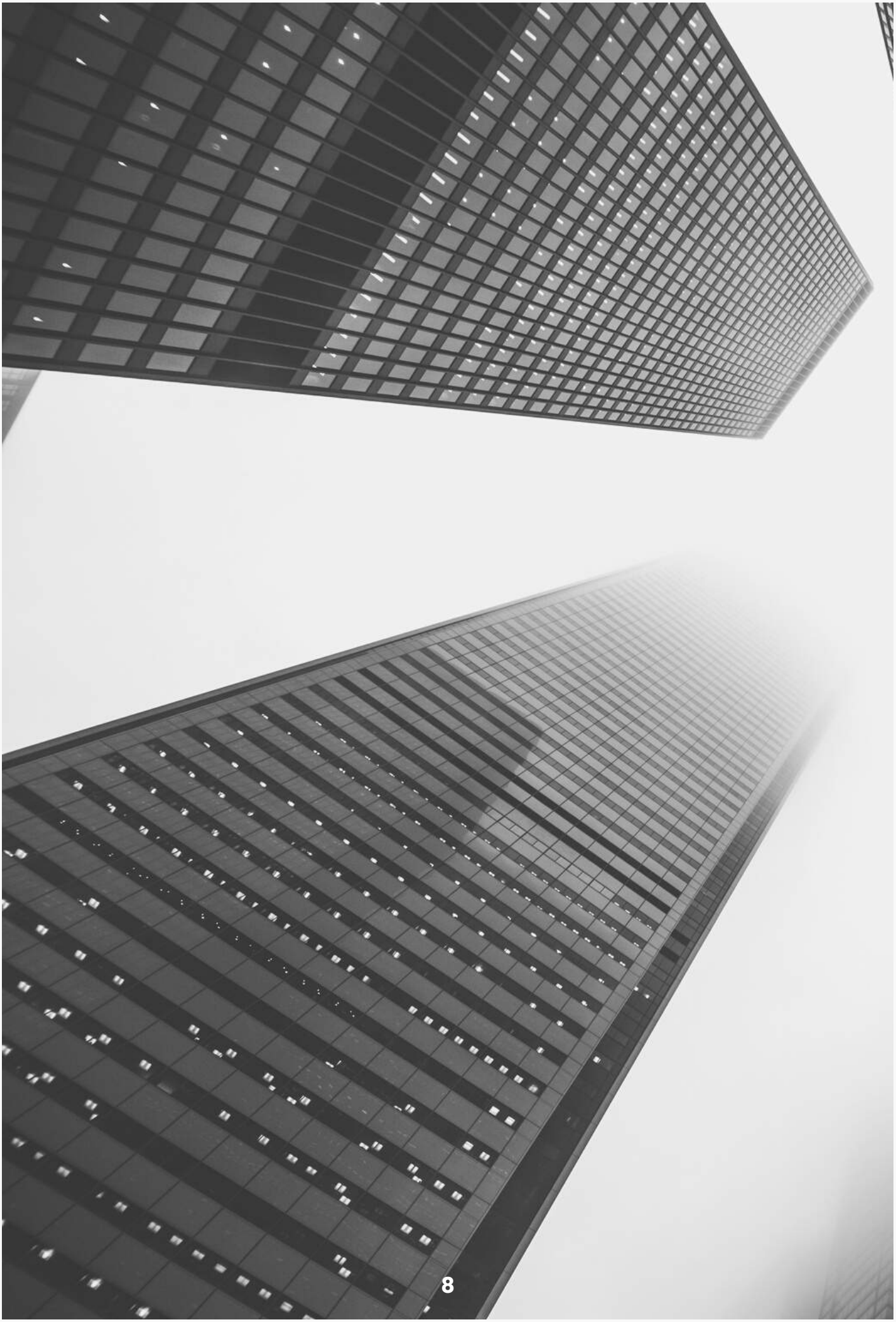
Przeważająca liczba respondentów wypełniła ankietę w czasie nie przekraczającym 10 minut.

Zmiennymi grupującymi były: geograficznie zdefiniowane miejsce pracy ankietowanych, forma zatrudnienia, wielkość organizacji zatrudniającej respondentów, jej lokalny/międzynarodowy charakter, obszar/sektor świadczenia usług przez osoby badane, zajmowane stanowisko, doświadczenie zawodowe i posiadane uprawnienia zawodowe.

Zmienne wyjaśniane to: wysokość zarobków osób badanych, przysługujące premie i ich wysokość, doświadczane w 2021 r. podwyżki lub obniżki wynagrodzenia, otrzymywane i pożądane pozapłacowe benefity, plany i powody zmiany pracy oraz pożądane zmiany w warunkach pracy, a także praca zdalna i jej ramy czasowe w okresie pandemii COVID-19.

Wszystkie pytania były pojedynczego lub wielokrotnego wyboru, czasem z dodaną opcją ‘inne’, po wyborze której badani mogli podać własną odpowiedź, jeśli nie została uwzględniona w podanej do wyboru puli.

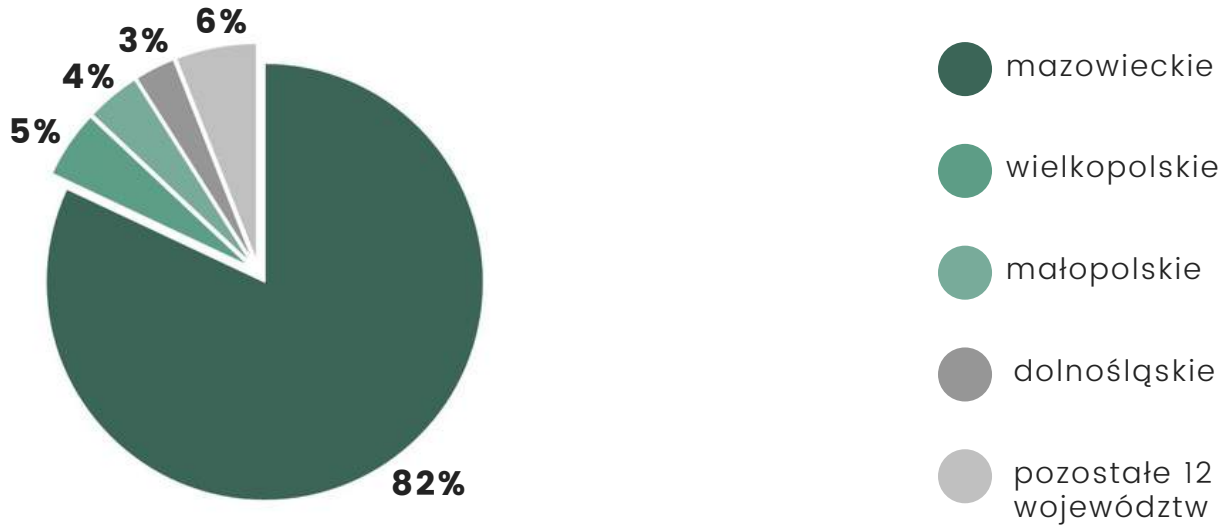
Opracowanie statystyczne ankiety zostało zrealizowane w styczniu 2022 r. przy wykorzystaniu programów Excel i SPSS.



RAPORT

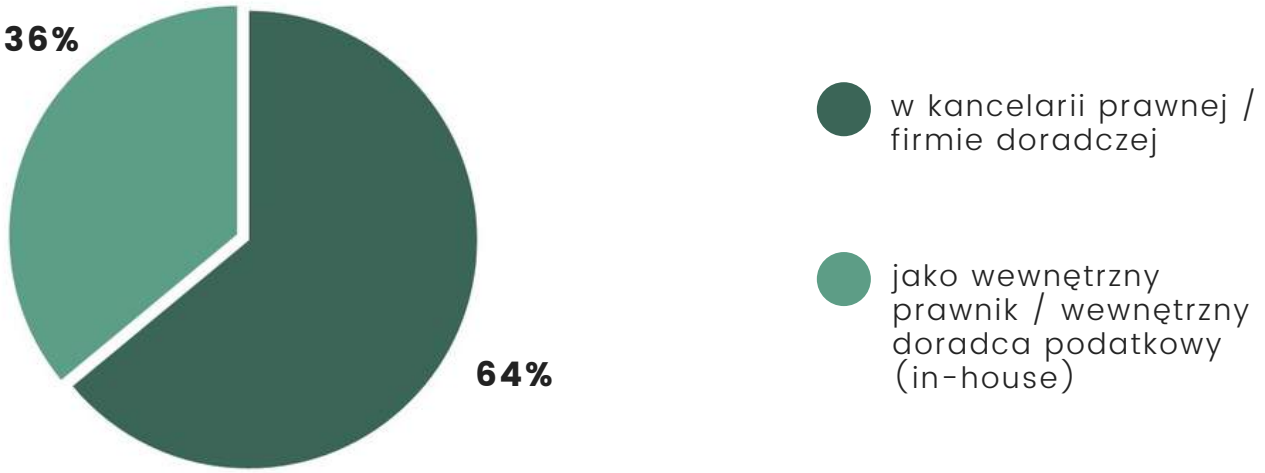
KWIECIEŃ 2022

MIEJSCE PRACY RESPONDENTÓW WEDŁUG WOJEWÓDZTW



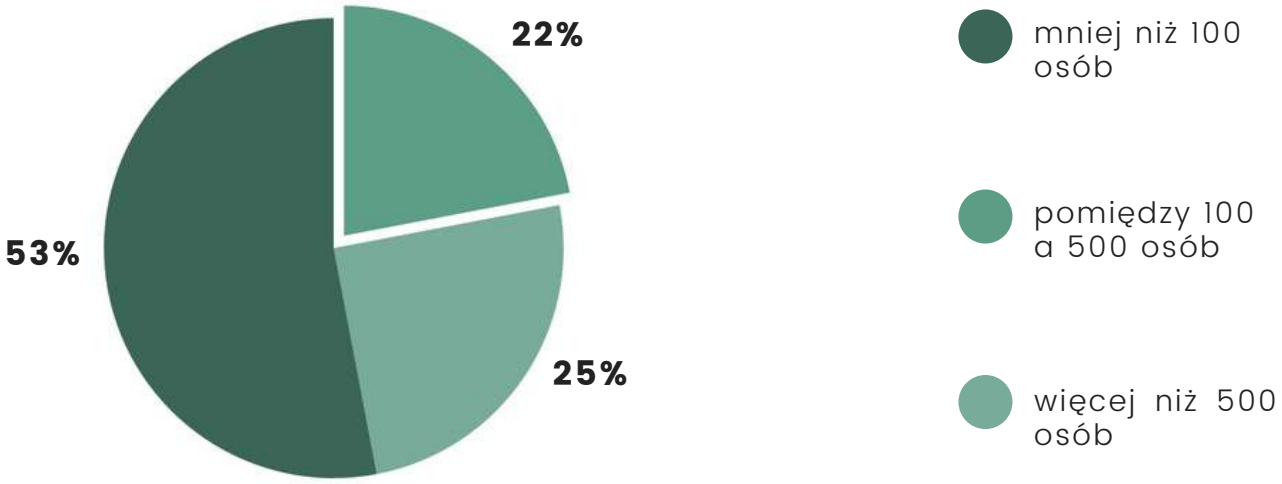
Wśród respondentów biorących udział w badaniu zdecydowanie dominuje województwo mazowieckie (82%). Pozostałe województwa są reprezentowane w niewielkim stopniu, poniżej 5%. W badaniu nie wzięła udziału żadna osoba z 3 województw: lubuskiego, świętokrzyskiego i warmińsko-mazurskiego.

MIEJSCE ZATRUDNIENIA RESPONDENTA



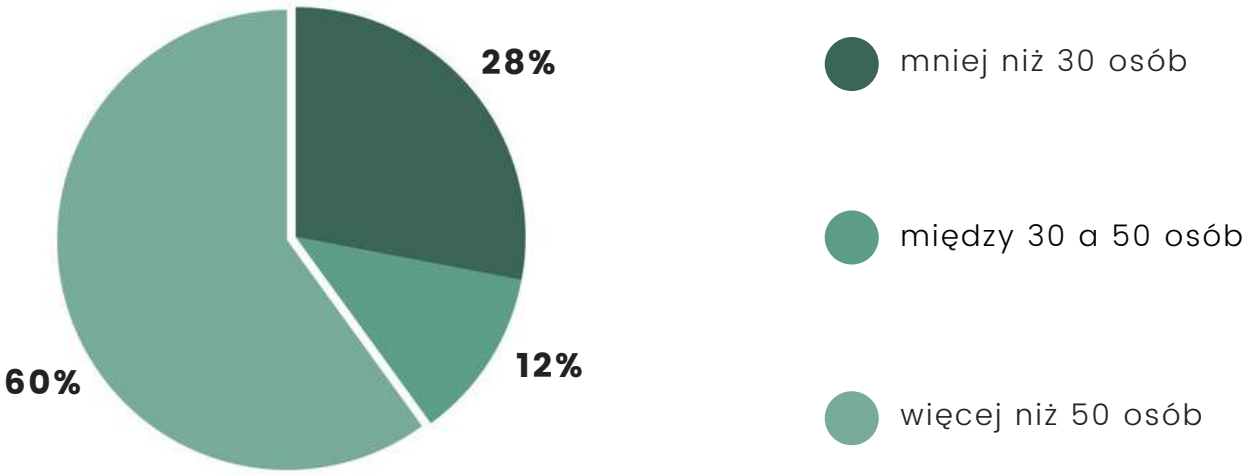
Prawie 2/3 ankietowanych (64%) jest zatrudnionych w kancelarii prawnej lub firmie doradczej. Ponad 1/3 respondentów (36%) to wewnętrzni prawnicy lub doradcy podatkowi (in-house).

WIELKOŚĆ ORGANIZACJI WEDŁUG LICZBY ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW



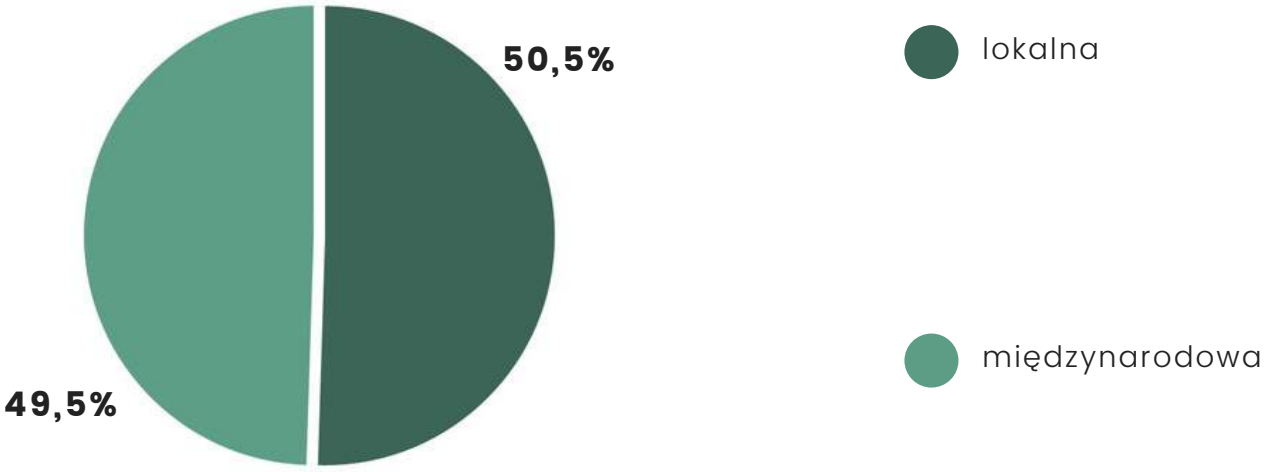
Wśród wewnętrznych prawników i doradców podatkowych (in-house) dominują organizacje duże, zatrudniające ponad 500 osób.

WIELKOŚĆ KANCELARII PRAWNYCH / FIRM DORADCZYCH WEDŁUG LICZBY ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW



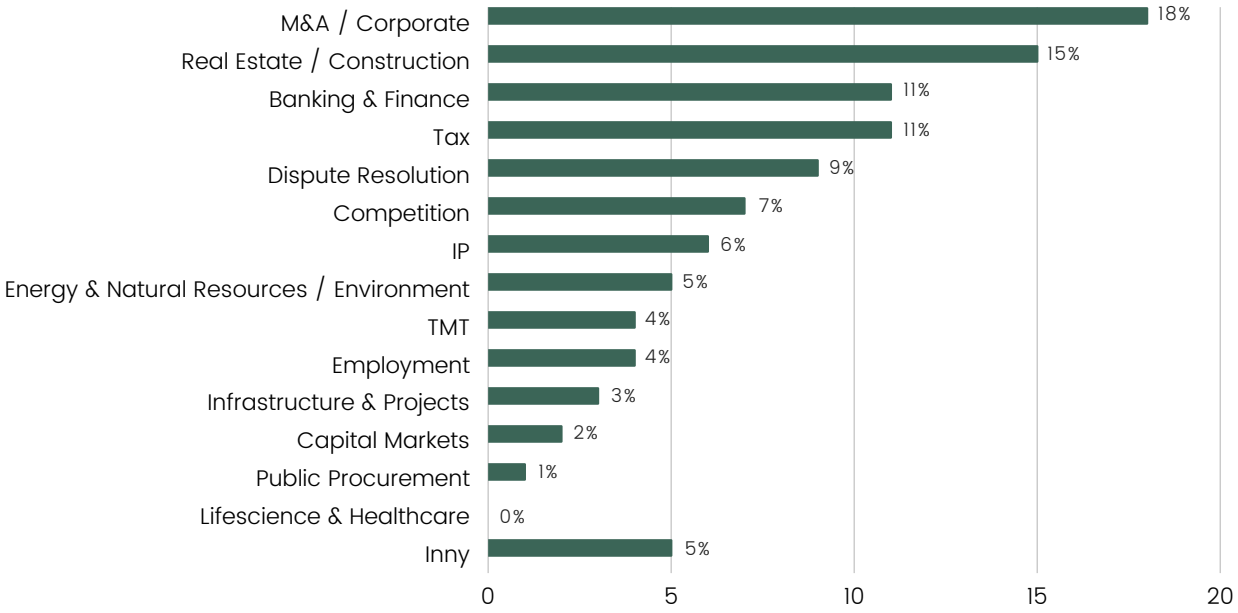
Podobnie rozkład przedstawia się wśród respondentów pracujących w kancelariach, większość (60%) pracuje w dużych organizacjach, zatrudniających ponad 50 osób.

TYP KANCELARII PRAWNEJ / FIRMY DORADCZEJ



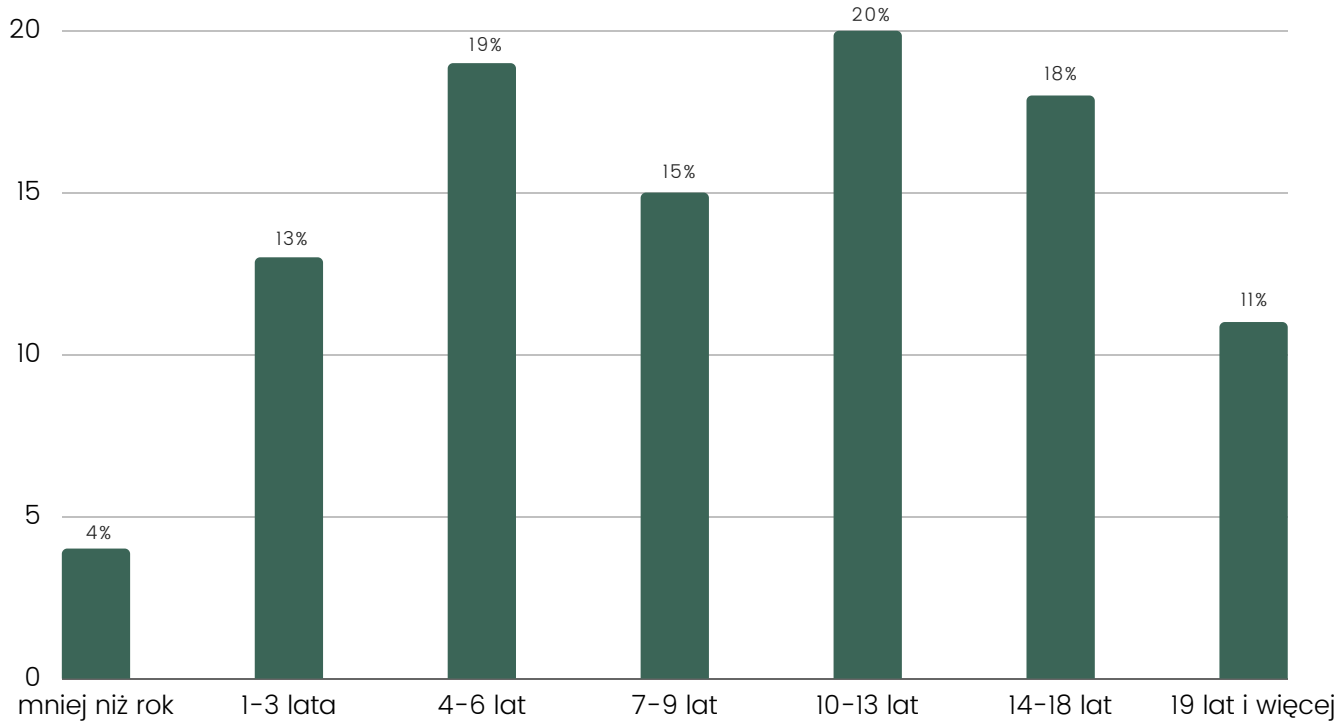
W badanej próbie znalazło się niemal dokładnie tyle samo pracowników lokalnych kancelarii i firm doradczych, co międzynarodowych.

WIODĄCY OBSZAR, W KTÓRYM PRACUJĄ / ŚWIADCZĄ USŁUGI PRAWNICY ZATRUDNIENI W KANCELARII PRAWNEJ / FIRMIE DORADCZEJ



Na pytanie dotyczące wiodącego obszaru specjalizacji respondenta, dominują 4 kluczowe obszary, każdy z ponad 10-procentową reprezentacją: M&A/Corporate (18%), Real Estate/Construction (15%), Banking & Finance (11%) oraz Tax (11%). Razem reprezentują ponad połowę respondentów (55%).
Na pytanie dotyczące dominującej dziedziny w obszarze doradztwa podatkowego (TAX) większość respondentów wskazało CIT (59%), choć zauważyć należy dość małą liczebność próby.

DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE RESPONDENTÓW WYRAŻONE W LATACH PRACY, LICZĄC OD SKOŃCZENIA STUDIÓW WYŻSZYCH PRAWNICZYCH



Wykres doświadczenia zawodowego, rozumianego jako lata pracy, przypomina rozkład normalny. Gdyby jednak przyjąć, że średni czas aktywności zawodowej, do momentu przejścia na emeryturę, wynosi 40 lat, to próba badanych jest zdecydowanie w pierwszej połowie swojego "życia zawodowego".

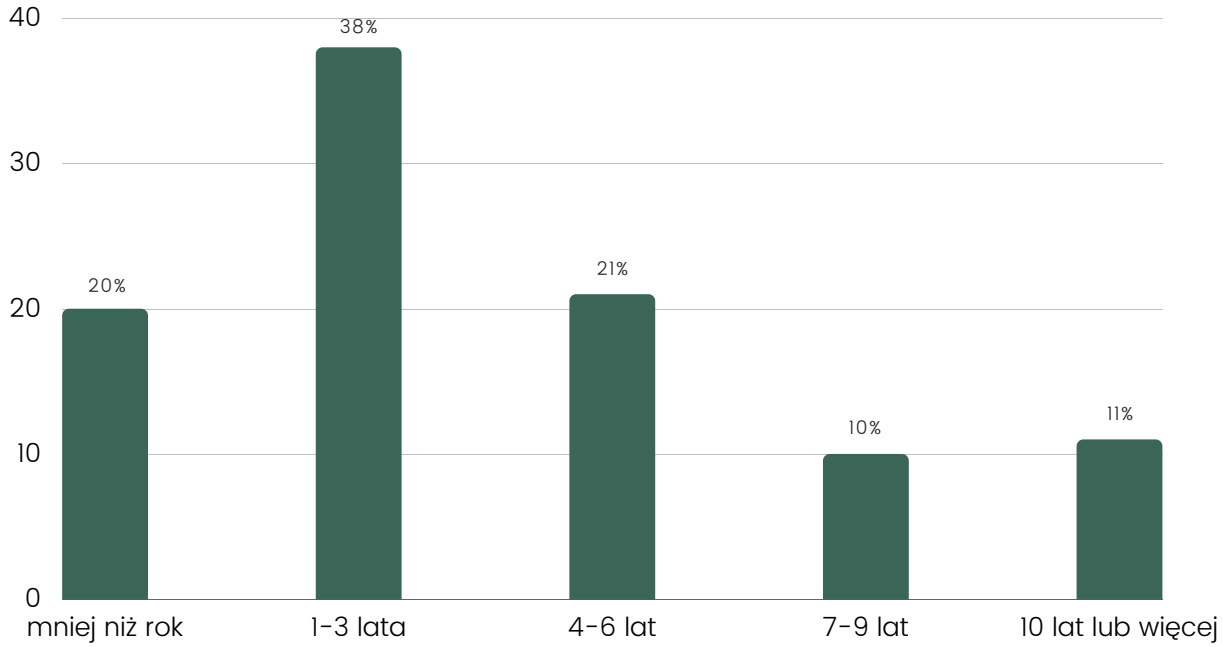
Dzieląc lata pracy nieco inaczej:

- do 6 lat – małe doświadczenie zawodowe
- od 7 do 13 lat – średnie doświadczenie zawodowe
- 14 lat i więcej pracy w zawodzie – duże doświadczenie zawodowe

rozkład wyglądałby następująco:

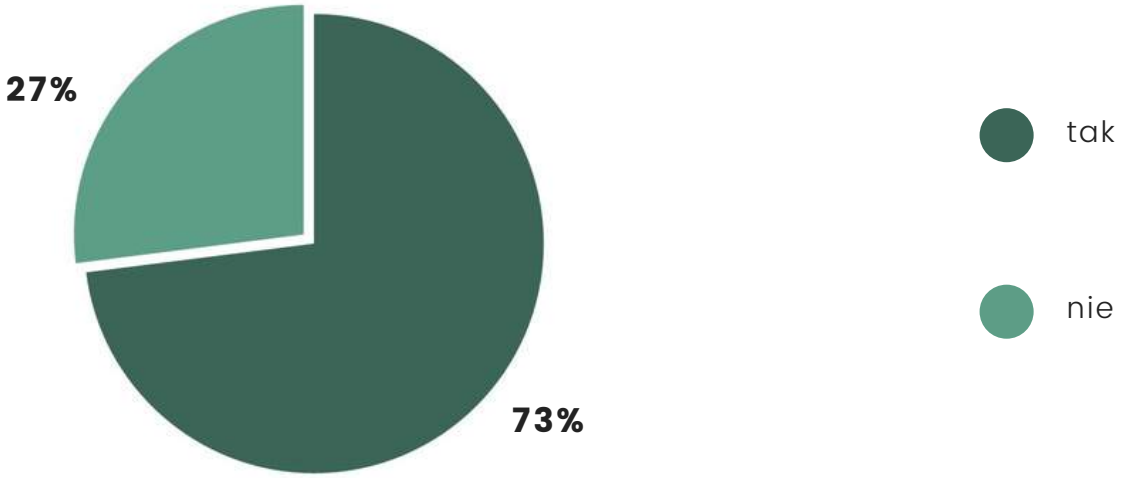
- małe doświadczenie zawodowe - 36%
- średnie doświadczenie zawodowe - 36%
- duże doświadczenie zawodowe - 29%

DŁUGOŚĆ PRACY / ŚWIADCZENIA USŁUG W OBECNEJ KANCELARII / ORGANIZACJI



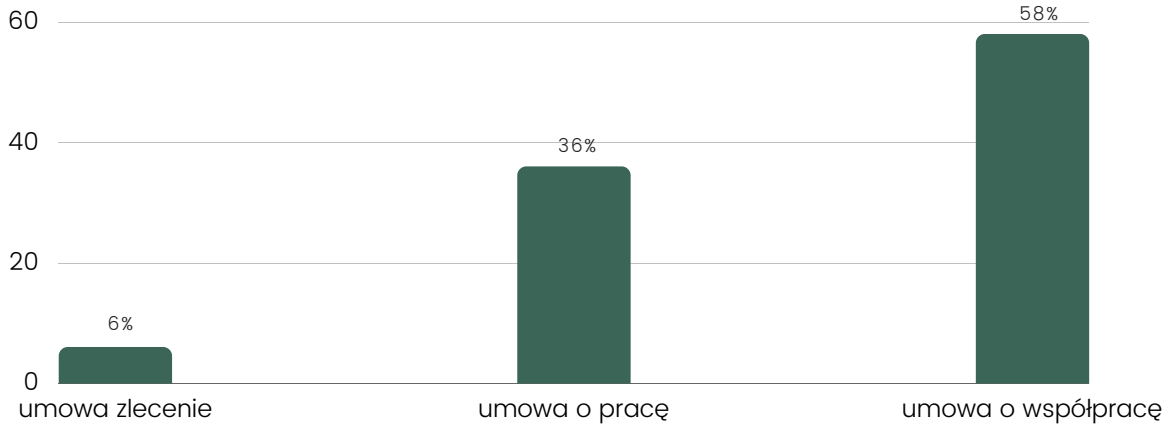
Większość ankietowanych pracuje relatywnie krótko u obecnego pracodawcy (79% nie dłużej niż 6 lat, a 58% nie dłużej niż trzy lata).

POSIADANIE UPRAWNIEŃ ZAWODOWYCH (ADWOKAT / RADCA PRAWNY / DORADCA PODATKOWY / RZECZNIK PATENTOWY) WŚRÓD RESPONDENTÓW



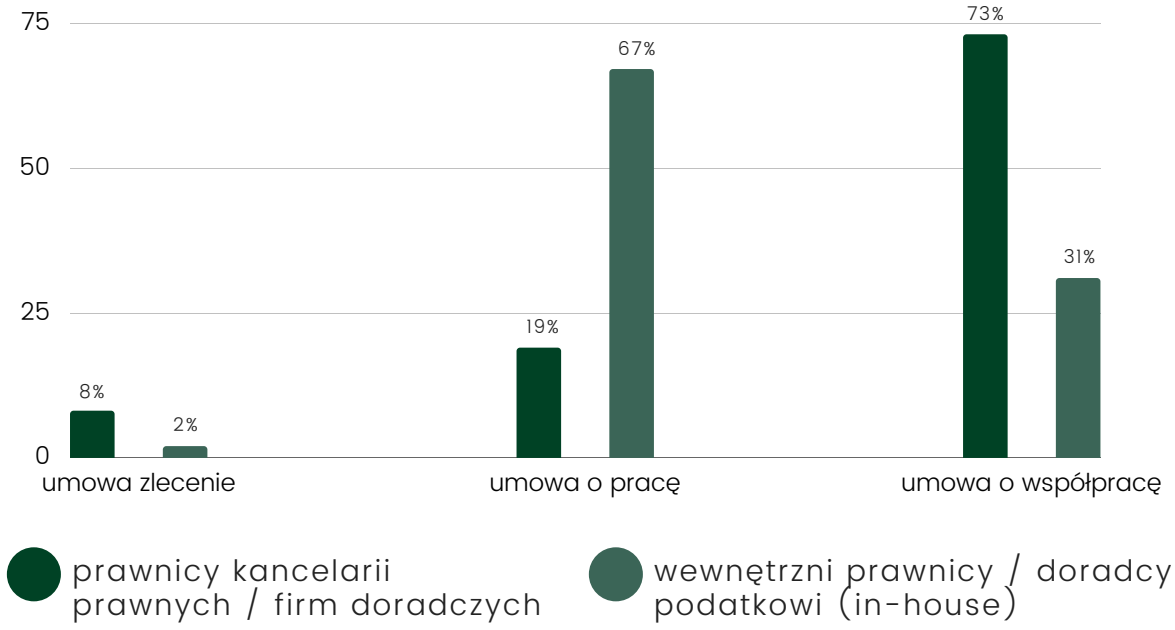
Blisko ¾ ankietowanych osób (73%) posiada uprawnienia zawodowe Adwokata, Radcy Prawnego, Doradcy Podatkowego lub Rzecznika Patentowego.

FORMA ZATRUDNIENIA RESPONDENTÓW



Wśród wszystkich badanych zapytanych o formę zatrudnienia dominuje umowa o współpracę – B2B (58%), ponad 1/3 (36%) jest zatrudniona na umowę o pracę, a tylko 6% respondentów wskazało na umowę zlecenie.

FORMA ZATRUDNIENIA RESPONDENTÓW W ZALEŻNOŚCI OD MIEJSCE ZATRUDNIENIA



Jednakże, jeśli uwzględnić podział na formę zatrudnienia wedle miejsca zatrudnienia – pracownicy kancelarii/firmy doradczej vs. doradcy in-house – okazuje się, że tak jak można się tego było spodziewać, umowa o współpracę dominuje wśród tych pierwszych (73% - prawnicy z kancelarii prawnych, firm doradczych), natomiast umowa o pracę dominuje wśród tych drugich (67% - wewnętrzni prawnicy).

WYNAGRODZENIA

KANCELARIA PRAWNA / FIRMA DORADCZA (PRAWNICY) TYLKO LOKALNE

	ZAROBKI BRUTTO W PLN (UMOWA O PRACĘ)			ZAROBKI NETTO W PLN (B2B)		
	min	max	mediana	min	max	mediana
Paralegal	2 800	3 200	3 000			
Junior Associate	3 280	7 700	5 600	4 300	11 000	5 600
Associate	2 000	15 000	8 500	4 300	18 000	11 500
Senior Associate				6 100	33 500	17 000
Counsel				15 000	35 000	22 000
Partner				7 600	50 000	20 000

KANCELARIA PRAWNA / FIRMA DORADCZA (PRAWNICY) TYLKO MIĘDZYNARODOWE

	ZAROBKI BRUTTO W PLN (UMOWA O PRACĘ)			ZAROBKI NETTO W PLN (B2B)		
	min	max	mediana	min	max	mediana
Paralegal	4 000	6 000	5 000			
Junior Associate	4 000	10 900	8 500	4 500	11 000	7 500
Associate	3 600	18 000	11 250	4 000	34 000	17 500
Senior Associate				13 000	40 000	20 000
Counsel				18 000	38 000	17 500
Partner				25 000	80 000	42 000

KOMENTARZ

Andrzej Pośniak,
Managing Partner, CMS

Raport płacowy jest skutecznym narzędziem do analizy aktualnych trendów rynkowych. Liderzy w swoich specjalizacjach to organizacje, które wykorzystują okazje rynkowe oraz kreują trendy. W CMS staramy się wykorzystać te zmiany i uwarunkowania jako szanse rozwojowe, a naszym pracownikom zapewnić jak najlepsze miejsce do wspierania ich talentów i pasji. W naszej kancelarii sprawdzamy jak plasujemy się na tle firm konkurencyjnych co najmniej raz do roku, oczywiście nie tylko w obszarze płacowym, ale również w tzw. Candidate Experience, czy Exit Interviews.

Dlatego nie sposób przecenić korzyści płynących z przeprowadzonego badania - otrzymaliśmy szereg bezcennych informacji, które nie tylko pozwalają na pełniejsze zrozumienie perspektywy, ale co za tym idzie nieustające udoskonalanie procesów wewnątrz firmy. Zaobserwowaliśmy również, że pomimo sytuacji panującej pandemii COVID-19, nasze szanse rozwojowe wzrosły, a w rezultacie mogliśmy zrewidować wynagrodzenia naszych pracowników. Podobny trend wzrostu wynagrodzeń, co potwierdza niniejszy raport, rysuje się również na szerokim rynku firm prawnych, cieszy nas, że nasza "branża" wykorzystała zmienność rynkową do rozwoju.

KOMENTARZ

Jakub Ziółek,
Managing Partner, CRIDO Legal

Z zainteresowaniem przeanalizowałem informacje zawarte w raporcie przygotowanym przez GP Executive. Podane wartości wskazują, w mojej ocenie, że wynagrodzenia prawników w lokalnych kancelariach nie różnią się znacząco od uposażeń prawników z międzynarodowych firm, szczególnie gdy weźmiemy pod uwagę młodsze stanowiska. W przypadku wynagrodzeń partnerów różnice są nieco większe. Niemniej jednak są one często niwelowane podziałem zysków, albowiem partnerzy w firmach lokalnych szybko stają się wspólnikami i właścicielami biznesu.

Drugi aspekt, który przykuł moją uwagę to duże rozpiętości wynagrodzeń oferowanych prawnikom na takich samych stanowiskach w lokalnych kancelariach (np. Associate może zarabiać od 4 do 18 tysięcy złotych). Wynika to z faktu, że kategoria firm lokalnych jest bardzo pojemna i obejmuje zarówno kilkuosobowe rodzinne firmy, jak również duże korporacje zatrudniające od kilkudziesięciu do nawet setki prawników. Wynagrodzenia w tych największych kancelariach stały się ostatnio bardzo zbliżone do tych oferowanych przez międzynarodowe firmy. Obydwie grupy mają podobnych klientów, działają na tym samym rynku i bardzo często konkurują o tych samych pracowników.

Interesujące jest również to, że w przypadku wyższych stanowisk prawniczych (Senior Associate, Counsel, Partner), gdzie wymagane są najczęściej uprawnienia zawodowe adwokata lub radcy prawnego, nie istnieją praktycznie umowy o pracę. Dominuje trend zatrudniania tych osób na podstawie kontraktów B2B. Wygląda na to, że nie tylko adwokaci cenią sobie taką formułę działania, która często też jest połączona z korzystnym, ryczałtowym opodatkowaniem działalności.

KANCELARIA PRAWNA / FIRMA DORADCZA (DORADCY PODATKOWI)

	ZAROBKI BRUTTO W PLN (UMOWA O PRACĘ)			ZAROBKI NETTO W PLN (B2B)		
	min	max	mediana	min	max	mediana
Consultant	5 000	7 400	6 500	4 500	7 000	5 750
Senior Consultant	9 000	18 000	11 700	8 000	17 500	15 000
Manager	14 000	21 000	17 500	13 000	18 000	17 000
Senior Manager				15 000	24 000	18 500
Partner				18 000	33 000	25 000

ORGANIZACJA ZATRUDNIAJĄCA PRAWNIKÓW / DORADCÓW IN-HOUSE W OBSZARZE PRAWNYM

	ZAROBKI BRUTTO W PLN (UMOWA O PRACĘ)			ZAROBKI NETTO W PLN (B2B)		
	min	max	mediana	min	max	mediana
Prawnik	4 300	29 000	12 668	5 000	20 500	15 000
Dyrektor Działu Prawnego	14 500	56 000	26 000	15 500	35 000	25 000
Regionalny Dyrektor Działu Prawnego	35 000	60 000	42 500	25 000	35 000	30 000

KOMENTARZ

Agnieszka Dzięgielewska-Jończyk, Vice-prezeska Zarządu, Polskie Stowarzyszenie Prawników Przedsiębiorstw

Wyniki pokazują jednoznacznie wzrost roli prawników wewnętrznych, co przekłada się na wysokość zarobków. Myślę, że powoli zmniejsza się dysproporcja pomiędzy zarobkami prawników kancelaryjnych i prawników wewnętrznych. Coraz wyższy poziom wynagrodzenia tych ostatnich może zachęcać wielu młodych prawników do rozpoczęcia lub kontynuowania kariery blisko biznesu.

Waldemar Koper,
Dyrektor ds. prawnych, Kompania Piwowarska

Prezes Zarządu, Polskie Stowarzyszenie Prawników Przedsiębiorstw

Bezspornie interesujące jest to, iż dzięki raportowi poznajemy reprezentatywne poziomy wynagrodzeń prawników tego środowiska zawodowego. Dyrektor działu prawnego sytuuje się pod tym względem na poziomie dyrektora ds. compliance oraz partnera lokalnej kancelarii prawnej, tylko nieznacznie poniżej zarobków partnerów kancelarii międzynarodowych. Za to zarabia średnio więcej niż na przykład partner lokalnej firmy prawniczej lub - i to o około 30% - więcej niż kierownik ds. podatków, co jednak może nieco zaskakiwać.

Tak wysoki poziom wynagrodzeń wyraźnie potwierdza tendencje ostatnich lat wskazujące na bardzo wysoką pozycję, jaką osiągnęły osoby odpowiedzialne w polskich przedsiębiorstwach za kwestie prawne.

ORGANIZACJA ZATRUDNIAJĄCA PRAWNIKÓW / DORADCÓW IN-HOUSE W OBSZARZE PODATKOWYM

	ZAROBKI BRUTTO W PLN (UMOWA O PRACĘ)			ZAROBKI NETTO W PLN (B2B)		
	min	max	mediana	min	max	mediana
Doradca Podatkowy	9 000	13 000	11 000	8 000	17 000	12 500
Tax Manager / Kierownik ds. Podatków	15 000	22 300	18 650	13 000	23 000	18 000

ORGANIZACJA ZATRUDNIAJĄCA PRAWNIKÓW / DORADCÓW IN-HOUSE W OBSZARZE COMPLIANCE

	ZAROBKI BRUTTO W PLN (UMOWA O PRACĘ)			ZAROBKI NETTO W PLN (B2B)		
	min	max	mediana	min	max	mediana
Compliance Officer	12 000	19 000	16 000			
Manager / Dyrektor ds. Compliance	20 000	58 000	28 000			

DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE - LATA PRACY, LICZĄC OD SKOŃCZENIA STUDIÓW WYŻSZYCH

	ZAROBKI BRUTTO W PLN (UMOWA O PRACĘ)			ZAROBKI NETTO W PLN (B2B)		
	min	max	mediana	min	max	mediana
mniej niż 1 rok	2 800	9 000	5 500			
1-3 lata	3 200	12 335	5 600	4 300	14 000	7 000
4-6 lat	2 000	18 000	10 000	4 000	45 000	13 500
7-9 lat	4 800	50 000	12 000	8 000	40 000	18 000
10-13 lat	9 000	60 000	16 334	8 000	50 000	20 000
14-18 lat	11 000	36 000	20 750	7 000	51 000	25 000
19 lat i więcej	11 900	58 000	30 000	9 000	80 000	24 000

**Ze względu na niewielkie wskazania w niektórych kategoriach, dane o zarobkach pochodzące z tego badania zostały uzupełnione o dane pochodzące z procesów rekrutacyjnych zrealizowanych przez firmę GP Executive.*

KOMENTARZ

Paweł Halwa,
Office Managing Partner, Schönherr

Cieszę się, że powstało tak wszechstronne badanie wynagrodzeń i benefitów, obejmujące odpowiedzi różnych uczestników rynku prawniczego: zarówno przedstawicieli krajowych i międzynarodowych kancelarii prawnych, jak i wewnętrznych prawników przedsiębiorstw. Pozwala to na uporządkowanie wiedzy na temat zarówno rozpiętości samych zarobków, jak i zakresu świadczeń pozapłacowych.

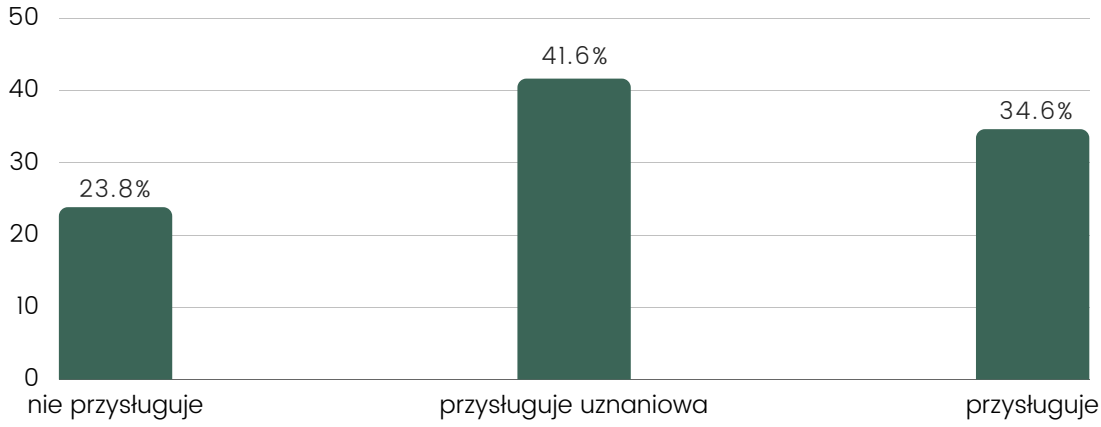
Szczególnie interesująca jest widoczna rozpiętość wynagrodzeń pomiędzy lokalnymi kancelariami a międzynarodowymi firmami prawniczymi świadczącymi usługi na polskim rynku. Kolejną zauważalną różnicą jest podejście do formy współpracy - umowa o pracę versus umowa o współpracę (B2B), która determinuje poziom zarobków i koszt pracodawcy.

Trudno jest o nowe talenty, jeśli nie umiemy słuchać i dawać się rozwijać młodym pracownikom, których mamy w zespole. Sam aspekt wynagrodzeniowy może nie być, na obecnym rynku pracy, czynnikiem decydującym w pozyskiwaniu lub utrzymaniu wartościowych współpracowników. Dlatego cieszy coraz większa w naszej profesji świadomość zmieniającego się rynku pracy, w tym potrzeb kolejnych wchodzących na rynek generacji oraz ich oczekiwań co do samego miejsca pracy. Słuchanie pracowników, współpracowników oraz badanie ich potrzeb i wprowadzanie zmian jest kluczem do sukcesu w zachowaniu i rozwoju zasobów ludzkich. Należy pamiętać, iż przynajmniej niektórzy młodsi koledzy szukają innych pomysłów na karierę niż starsze pokolenia prawników, nie należy więc patrzeć wyłącznie przez pryzmat oczekiwań obecnych partnerów w organizacji. Świadomi tego rozpoczęliśmy w Schöenherr wielopłaszczyznowy proces badania oczekiwań wszystkich naszych współpracowników (również tych nie świadczących bezpośrednio usług prawniczych) i uwzględniania ich w zarządzaniu naszą kancelarią. Badanie to obejmuje nie tylko kwestie takie jak wynagrodzenia, czas pracy, ścieżka rozwoju czy świadczenia dodatkowe, ale również sprawy trudniej uchwytne, jak wartości, komunikacja, czy przywództwo. Zdajemy sobie sprawę, że to początek 'wielkiej wyprawy w nieznane'. Mamy jednak nadzieję, że pozwoli nam ona lepiej przygotować organizację na wyzwania, jakie napotkamy w następnych latach i dekadach.

fn
ctrl
alt
cmd

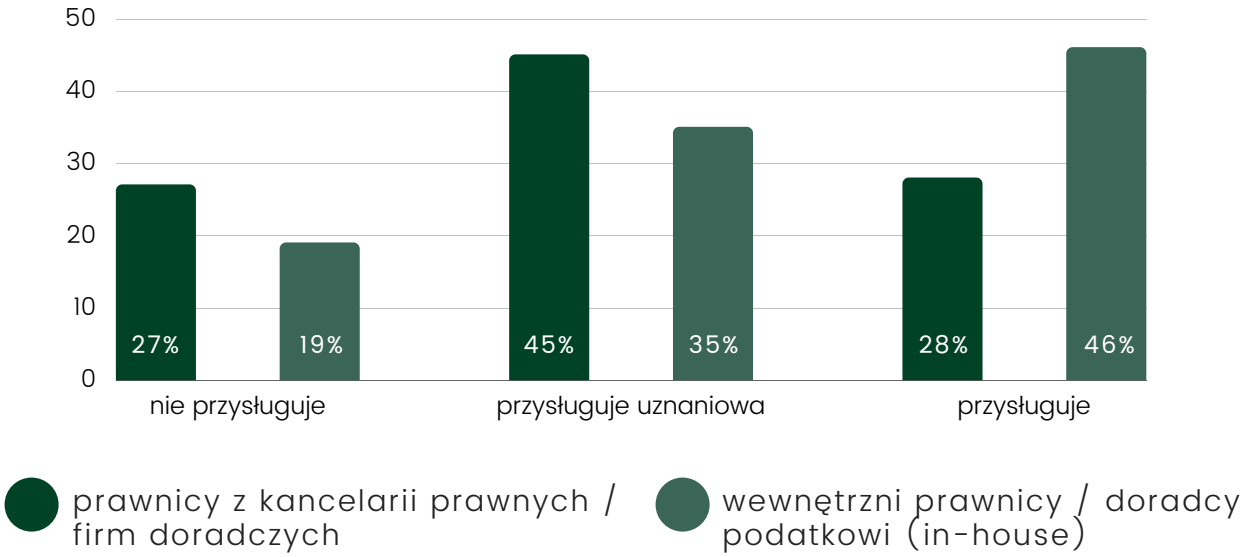
PREMIE

PRZYSŁUGIWANIE RESPONDENTOM PREMII



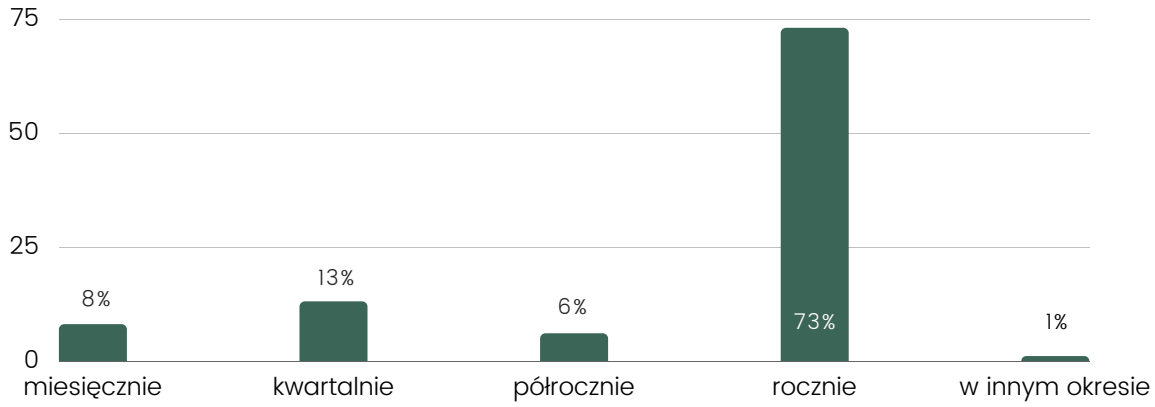
Nieco ponad ¾ respondentów (76%) odpowiedziało, że przysługuje im premia (stała lub uznaniowa), 24% przyznało, że premii nie otrzymuje.

PRZYSŁUGIWANIE RESPONDENTOM PREMII W ZALEŻNOŚCI OD MIEJSCA ZATRUDNIENIA



Podział badanych wedle miejsca zatrudnienia – pracownicy kancelarii / firmy doradczej vs. doradcy in-house – nie zmienia istotnie rozkładu dotyczącego otrzymywania premii (przy połączeniu kategorii "przysługuje" i "przysługuje uznaniowa"), choć premia stała jest częściej przyznawana doradcom wewnętrznym niż osobom zatrudnionym w kancelariach / firmach doradczych (różnica o 18 punktów procentowych).

OKRES W JAKIM ROZLICZANA JEST PREMIA



Spośród zapytanych osób, którym przysługuje premia, niemal ¾ respondentów stwierdziło, że otrzymuje ją rocznie, a potem kolejno – kwartalnie (13%), miesięcznie (8%) i tylko 6% ankietowanych otrzymuje premię półrocznie.

KOMENTARZ

Witold Widurek,
Associate Partner, EY

Wyniki badania pokazują, że wynagrodzenie premiowe jest ważnym elementem gratyfikacji finansowej. Większość respondentów przyznaje, że jest właśnie w taki sposób wynagradzana - bez względu na to, czy mamy do czynienia z prawnikiem z kancelarii, czy prawnikiem wewnętrznym.

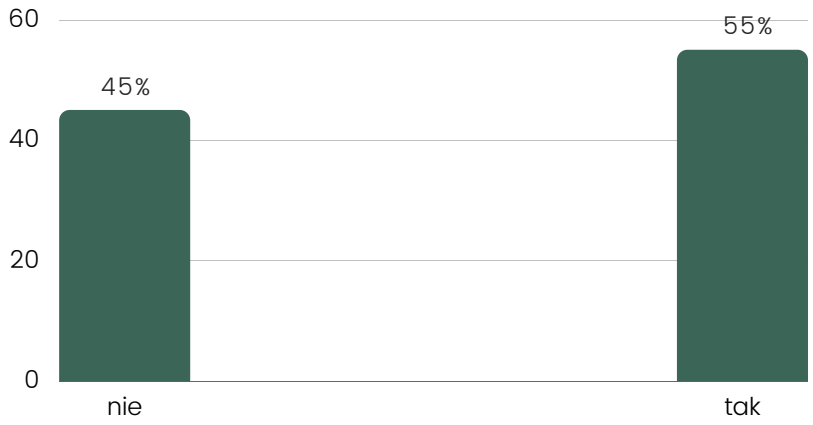
To, co jest interesujące w raporcie, to zdecydowana przewaga premiowania rocznego obserwowana zarówno u przedstawicieli kancelarii prawnych, jak też funkcji in-house.

Analiza wskazanej przez respondentów przewagi premii uznaniowej względem wynagrodzenia dodatkowego wynikającego z regulaminu lub umowy skłania do refleksji o prawdopodobnie wciąż niewykorzystanym potencjale prawidłowo wdrożonych rozwiązań systemowych (stosowanych z powodzeniem w innych branżach oraz na innych rynkach). Doświadczenie pokazuje, że dojrzałe organizacje coraz częściej poszukują optymalnych kombinacji premii uznaniowych, narzędzi systemowych średnio- i długoterminowych oraz punktowego premiowania za konkretne inicjatywy, w tym innowacje swoich kluczowych talentów.

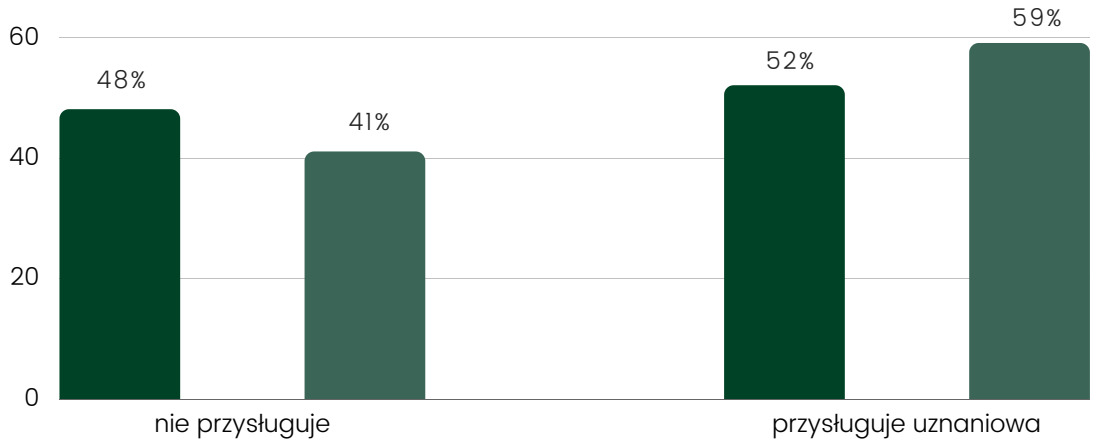
Co do zasady, wynagradzanie dodatkowe w postaci premiowania bonusem jest ważnym elementem budowania marki pracodawcy. Niemniej, otoczenie zewnętrzne, pandemia, zmiany pokoleniowe, trendy globalne powodują, że dla młodych prawników coraz częściej oprócz kwestii materialnych, bardzo ważne stają się aspekty rozwojowe, dobrego samopoczucia w miejscu pracy oraz elastycznego czasu pracy. Doświadczeni prawnicy wciąż najbardziej cenią finanse.

PODWYŻKI WYNAGRODZEŃ

PODWYŻKI WYNAGRODZENIA ZE SKUTKIEM NA ROK 2021



OTRZYMANIE PODWYŻKI WYNAGRODZENIA ZE SKUTKIEM NA ROK 2021 W ZALEŻNOŚCI OD MIEJSCA ZATRUDNIENIA



prawnicy z kancelarii prawnych / firm doradczych

wewnętrzni prawnicy / doradcy podatkowi (in-house)

Ponad połowa (55%) zapytanych respondentów deklaruje, że otrzymała podwyżkę ze skutkiem na rok 2021. Podział badanych w rozkładzie głosów wedle miejsca zatrudnienia (pracownicy kancelarii/firmy doradczej vs. doradcy in-house) nie zmienia istotnie rozkładu dotyczącego samego faktu otrzymania podwyżki. Tutaj doradcy in-house (59%) są minimalnie większą grupą wobec pracowników z kancelarii (52%).

16%

Tyle wyniosła średnia wartość podwyżki w 2021 roku.

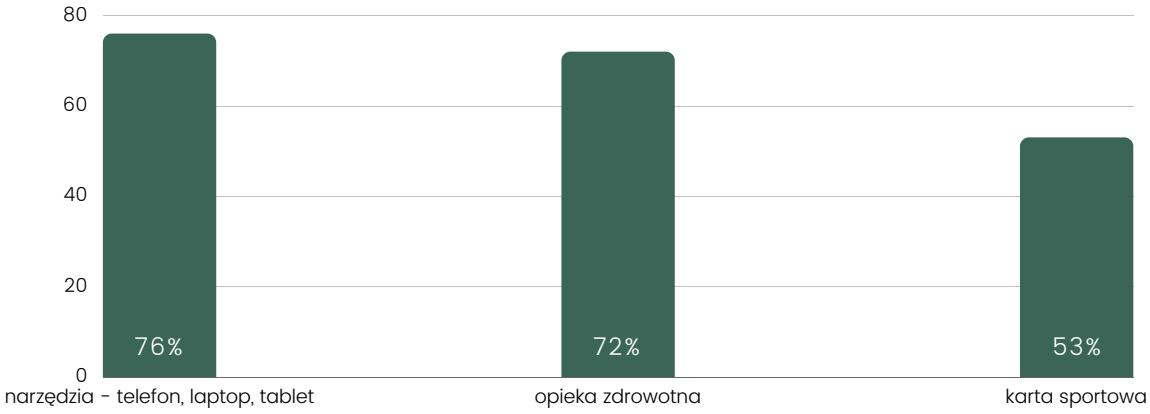
W kancelariach i firmach doradczych podwyżka wyniosła średnio 19%, zaś doradcy in-house otrzymali podwyżkę średnio niższą - 11%.

OBNIŻKA WYNAGRODZENIA

Obniżka wynagrodzenia w ciągu minionych 12 miesięcy dotyczyła niewielkiej liczby osób w badanej grupie, a jej mediana wyniosła 10%. Ponad połowa osób, której obniżono wynagrodzenie, wróciła w chwili wypełniania ankiety do wcześniejszej wysokości zarobków.

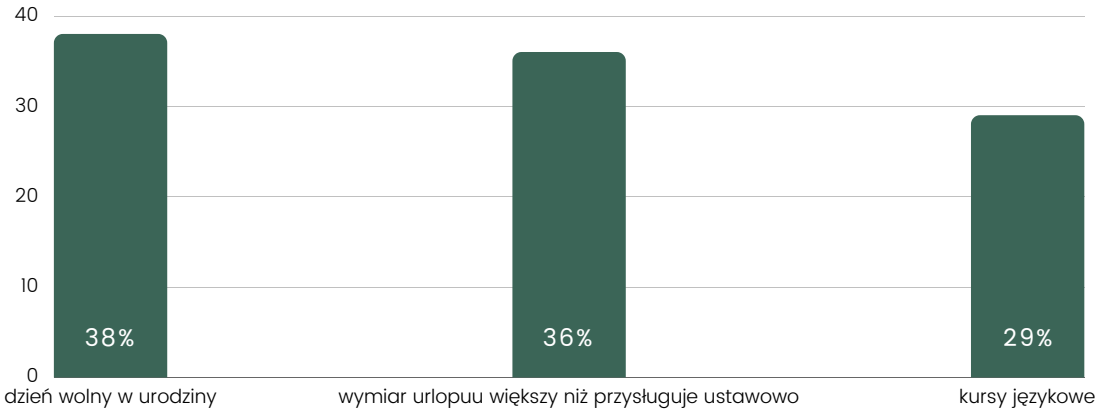
BENEFITY

TRZY NAJCZĘŚCIEJ OTRZYMYWANE PRZEZ RESPONDENTÓW BENEFITY POZAPŁACOWE



Na pytanie dotyczące otrzymywanych benefitów ankietowani wskazali trzy, które uzyskały ponad 50-procentową częstość wyborów: narzędzia – telefon, laptop, tablet (76%), opieka zdrowotna (72%) i karta sportowa (53%). Dwa kolejne: dopłata do szkoleń (27%) i urlop naukowy przed egzaminem (26%) uzyskały ponad 25-procentową częstość wyborów.

TRZY NAJBARDZIEJ POŻĄDANE, A NIEOTRZYMYWANE PRZEZ RESPONDENTÓW BENEFITY POZAPŁACOWE



Żaden z pożądanych, a nie otrzymywanych przez respondentów benefitów, nie uzyskał ponad 50-procentowej zgodności wyborów. Trzy uzyskały ponad 25-procentową zgodność, a były to: dzień wolny w urodziny (38%), wymiar urlopu większy niż przysługujący ustawowo (36%) i kursy językowe (29%).

Kolejno jako pożądane benefity respondenci wskazali: samochód służbowy (24%), nagradzanie długiego stażu pracy dodatkowym dniem płatnego urlopu (24%), dopłata do szkoleń (24%), dopłata do szkolenia zawodowego (22%), karty z możliwością zapłaty za posiłki i rozrywkę (21%), ubezpieczenie na życie (18%), opieka zdrowotna (17%), masaże/zajęcia jogi w godzinach pracy (17%), karty rabatowe do celów prywatnych (hotele, transport) (17%), karta sportowa (16%), śniadania firmowe (15%), dojazd do pracy rowerem wliczony w czas pracy (15%), programy coachingowe/mentoringowe (15%), dopłaty do prywatnych planów emerytalnych (14%), możliwość przyjścia do pracy z psem (12%), spotkania w godzinach pracy z cateringiem opłaconym przez pracodawcę/usługodawcę (12%).

KOMENTARZ

Janusz Dzianachowski,
Real Estate Partner, Linklaters Warsaw

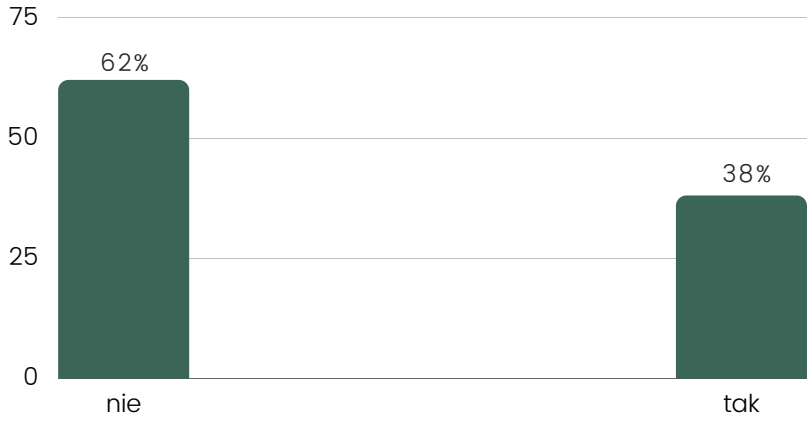
Ogromny wpływ na kwestie związane z programami benefitowymi w kancelariach miała pandemia COVID-19. W 2020 roku szereg firm prawniczych podjęło działania oszczędnościowe. Częściowo stare programy benefitowe albo musiałby być zawieszone, jak na przykład karty do klubów sportowych, albo w ich miejsce, wskutek pandemii, musiały pojawić się nowe, oferujące między innymi wsparcie obszarów well-being czy mindfulness.

U nas w kancelarii pandemia pokazała, z których benefitów pracownicy naprawdę chcą korzystać i które są dla nich ważne. Obecnie kwestią fundamentalną jest elastyczny czas pracy, praca zdalna lub hybrydowa. Możliwość świadczenia pracy z domu jest kluczowa, dodatkowo firma zapewnia w tym przypadku całościowe wsparcie sprzętowe i technologiczne. Musieliśmy natomiast chwilowo zrezygnować ze szkoleń wyjazdowych i spotkań integracyjnych, czy to poszczególnych praktyk, czy biurowych, bardzo u nas w kancelarii przed pandemią powszechnych.

Nasi prawnicy z niecierpliwością wyczekują szkoleń, które ponownie będą organizowane wyjazdowo do innych biur z sieci, a nie tylko w formule on-line. Mamy nadzieję, że wkrótce ta normalność powróci.

PLANY ZMIANY ZATRUDNIENIA

PLANY ZMIANY PRACY W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĘCY



Wśród badanych respondentów ponad 1/3 (38%) stwierdziła, że planuje w ciągu najbliższych 12 miesięcy zmianę pracy. Większość biorących udział w badaniu (62%) nie deklaruje takich planów. Zróżnicowanie ankietowanych pod względem miejsca zatrudnienia (kancelaria/firma doradcza vs. doradcy in-house) nie zmienia tego rozkładu.

Również zatrudnienie w lokalnej vs. międzynarodowej kancelarii/firmie doradczej w niewielkim stopniu różnicuje sam zamiar zmiany pracy w ciągu 12 miesięcy (odpowiednio – 34% i 42% odpowiedzi "tak").

Doświadczenie zawodowe wyrażone w latach pracy, licząc od skończenia studiów wyższych, także nie wykazuje wypływu na tendencję do większej lub mniejszej chęci zmiany pracy.

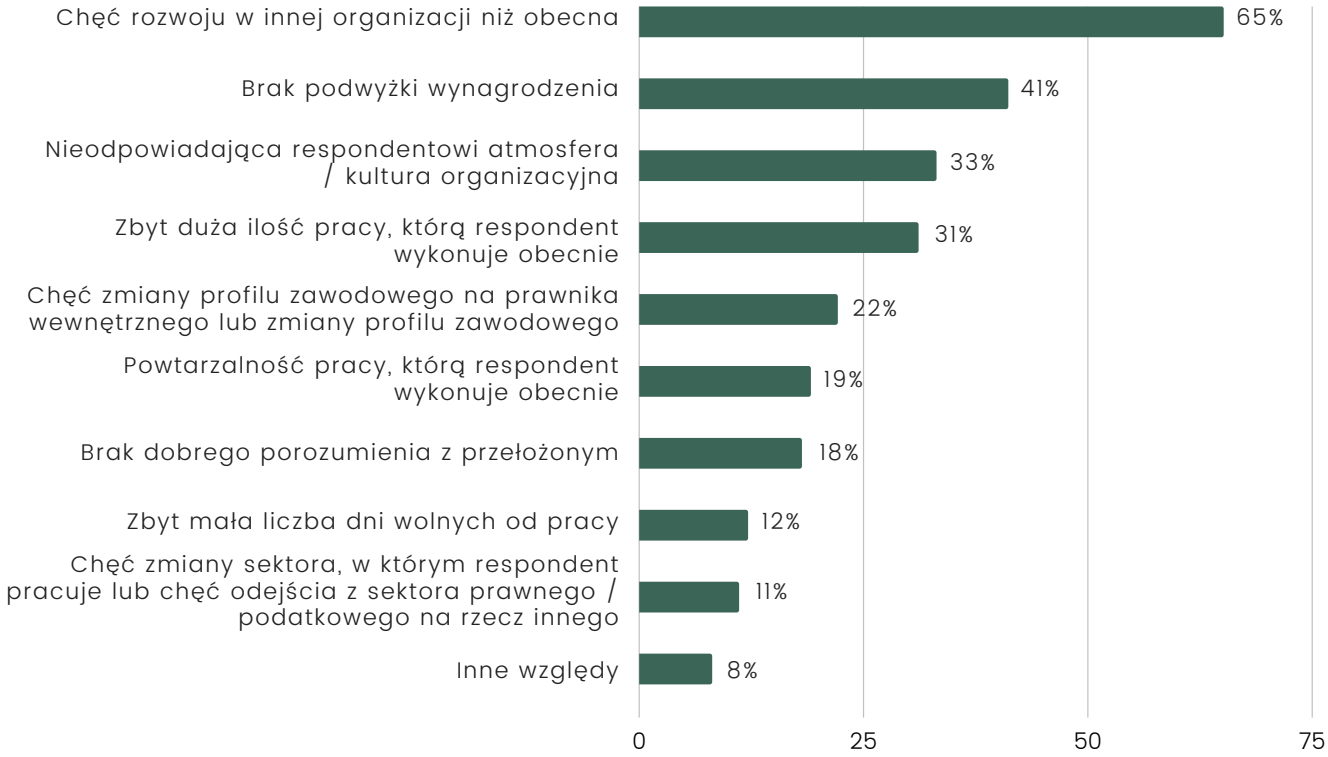
Zauważono jednak silny, różnicujący wpływ lat pracy w obecnej organizacji na plany zmiany pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Osoby dopiero co zatrudnione (krócej niż rok) najrzadziej deklarują plany zmiany pracy. Osoby pracujące ponad rok, ale nie dłużej niż 6 lat, najczęściej wyrażają chęć rozważenia zmiany miejsca pracy. Osoby ze stażem w tej samej organizacji dłuższym niż 6 lat ponownie rzadziej przejawiają chęć do poszukiwania wyzwań zawodowych poza obecnym miejscem pracy.

KOMENTARZ

Agnieszka Skarżyńska,
HR Manager, CMS

Powody odejść mogą być pochodną zmian rynkowych, ale przede wszystkim są wypadkową procesów mających miejsce wewnątrz organizacji: jej kultury, atmosfery czy stylu zarządzania. Pracownicy nie zawsze chcą dzielić się tak wrażliwymi informacjami, jak powody, dla których odchodzą, dlatego dane zawarte w raporcie mogą być pomocne, przy tworzeniu rozwiązań przeciwdziałających odchodzeniu kluczowych talentów z organizacji. Największa skłonność do zmiany pracy obserwowana jest w grupie pracowników, których staż pracy nie przekracza 5 lat. W tej grupie w przeważającym stopniu znalazły się osoby, które dołączyły do kancelarii w roku 2020, czyli w początkowej fazie pandemii. Istotnym powodem podjęcia decyzji o zmianie pracy było utrudnione nawiązywanie relacji oraz możliwości integracji w zespole, co znalazło wyraz podczas przeprowadzonych Exit Interviews.

POWODY EWENTUALNEJ ZMIANY PRACY



Na pytanie dotyczące powodów ewentualnej zmiany pracy respondenci wskazali cztery główne czynniki, które uzyskały ponad 25-procentową zgodność wyborów, a były to: chęć rozwoju w innej organizacji niż obecna (65%), brak podwyżki wynagrodzenia (41%), nieodpowiadająca atmosfera/kultura organizacyjna (33%) i zbyt duża ilość pracy (31%).

Wśród innych dziesięciu względów wymienione zostały:

- brak możliwości przejścia na umowę o pracę
- brak opcji pracy zdalnej
- potrzeba zmiany zespołu na bardziej stymulujący do rozwoju
- możliwość wejścia na dużo wyższy pułap finansowy, niezależny od oferowanej w obecnym biurze podwyżki wynagrodzenia
- utrata zaufania
- chęć rozwoju stanowiskowego i merytorycznego
- relokacja
- brak premii
- zbyt niskie stanowisko

KOMENTARZ

Magda Kalus,
Global Talent Director, Dentons

Analizując odpowiedzi, jakie zostały zebrane w badaniu wyłania się „standardowy" obraz powodów zmiany miejsca pracy. Otóż zwyczajowo większość respondentów wskazuje motywację finansową jako wiodący czynnik w tym przypadku, co oczywiście nikogo nie zaskakuje. To, na co jednak warto zwrócić uwagę, to obecne wskaźniki makroekonomiczne, takie jak wzrost inflacji, wprowadzone zmiany podatkowe, niski poziom bezrobocia, które jeszcze bardziej umacniają czynnik finansowy jako wiodący przy podejmowaniu decyzji o zmianie pracodawcy.

Jako kolejne dwa czynniki motywujące do zmiany pracy wymienione zostały: mniejsza ilość pracy w organizacji oraz dodatkowe wolne dni, które wyprzedziły w mojej ocenie klasyczne aspekty omawiane dalej.

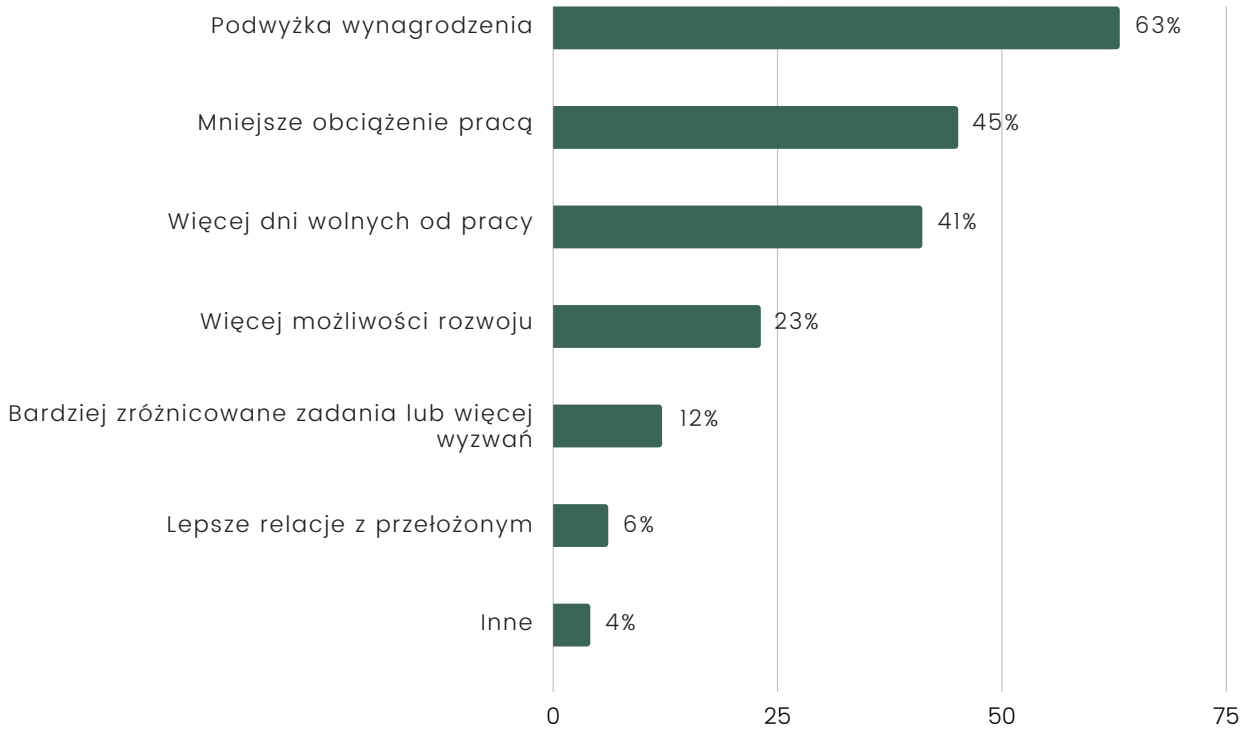
Wydaje się to spójne z odczuciami respondentów omówionymi w innej części badania, gdzie zapytani odpowiadali, iż w ramach pracy zdalnej (home office) odczuwają, iż pracują zdecydowanie więcej niż w klasycznym trybie sprzed pandemii.

Co ciekawe, wyniki naszego rodzimego raportu są także spójne z badaniami przeprowadzanymi na rynku amerykańskim, gdzie ważniejszym czynnikiem przy zmianie pracy okazała się równowaga pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym, nie zaś wyższe wynagrodzenie.

Kolejno respondenci wskazali takie czynniki, jak większe możliwości rozwoju czy szanse na realizację bardziej złożonych zadań wykonywanych w pracy. Sięgając pamięcią, to właśnie te motywy były wyżej w piramidzie potrzeb zmiany pracy. Ostatnim powodem, który według respondentów determinuje decyzję o zmianie miejsca pracy, jest lepszy kontakt z przełożonym. Mała liczba takich odpowiedzi pokazuje, iż liderzy dość dobrze radzą sobie z przywództwem i kwestiami zarządczymi w okresie pandemii, dzięki czemu udało się zatrzymać talenty w organizacji.

Minione dwa lata dały także impuls do podjęcia szeregu działań w naszej kancelarii, między innymi wprowadziliśmy wiele zmian wspierających kadrę zarządzającą (jak np. szkolenia z komunikacji w zespołach czy wsparcie utrzymania relacji wewnątrz zespołów mimo pracy zdalnej), stworzyliśmy nowe okazje do wymiany doświadczeń w ramach projektów mentoringowych, wzmocniliśmy ofertę programów benefitowych oraz promujemy elastyczne podejście do systemu i czasu pracy. Dzięki tym inicjatywom udało nam się nie tylko zatrzymać pracowników, ale także wzmocnić nasz potencjał ludzki.

OCZEKIWANE PRZEZ RESPONDENTÓW ZMIANY W PRACY



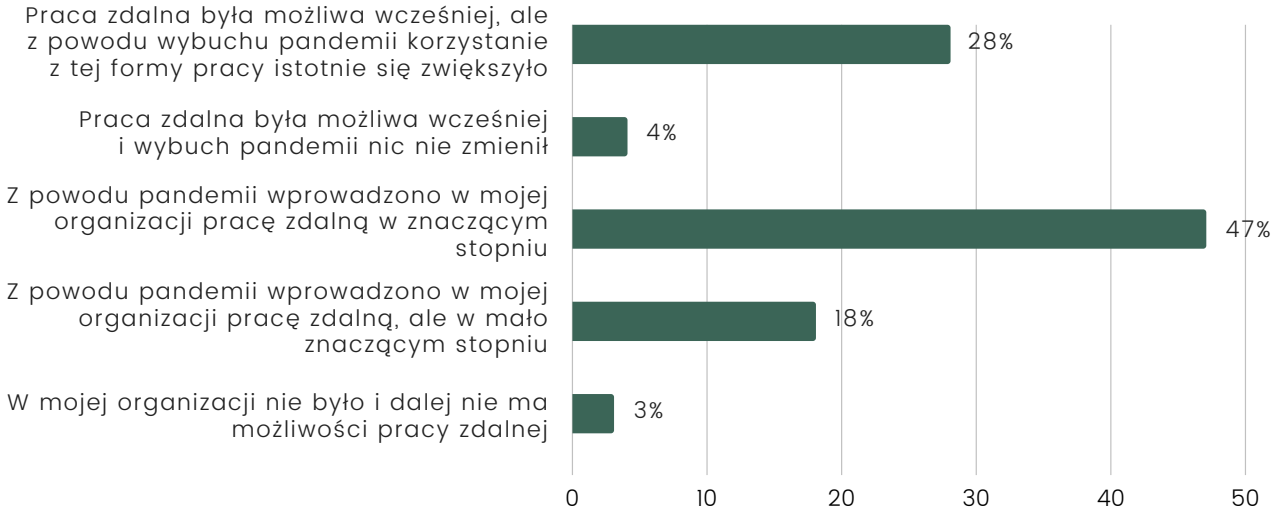
Osoby, które nie planują zmiany pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy zostały zapytane o to, czy, a jeśli tak, jakich zmian oczekują w swoim miejscu pracy.

Respondenci wskazali trzy najbardziej oczekiwane zmiany, o ponad 25-procentowej zgodności wyborów i były to: chęć otrzymania podwyżki wynagrodzenia (63%), chęć mniejszego obciążenia pracą (45%) i chęć posiadania większej liczby dni wolnych od pracy (41%).

Wśród innych oczekiwanych zmian zostały wymienione: awans, możliwość pracy zdalnej w co najmniej 1/4 wymiaru czasu pracy, możliwość zatrudnienia większego zespołu, dodatkowy budżet na szkolenie pracowników w zespole, płatna przerwa w świadczeniu usług na co najmniej 6 miesięcy w związku z urodzeniem dziecka oraz otrzymanie wsparcia dodatkowego prawnika ew. asystentki/sekretarki.

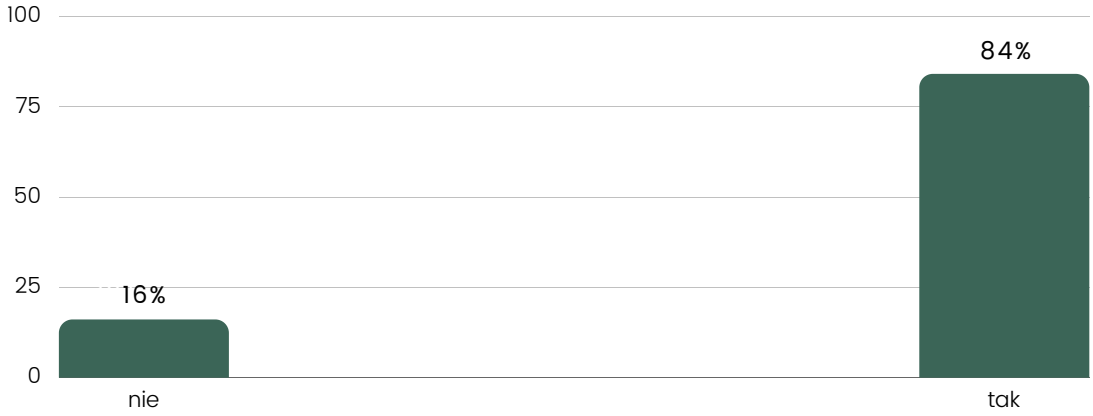
PRACA ZDALNA

OPIS, KTÓRY NAJLEPIEJ CHARAKTERYZUJE ZDANIEM RESPONDENTÓW ICH ORGANIZACJĘ, W ODNIESIENIU DO PRACY ZDALNEJ W CZASIE PANDEMII



Najwięcej respondentów (47%) opisało swoją organizację, jako tę, w której z powodu pandemii wprowadzono pracę zdalną w znaczącym stopniu, oraz jako tę, w której praca zdalna była możliwa wcześniej, ale z powodu wybuchu pandemii korzystanie z tej formy istotnie się zwiększyło (28%). W 97% przypadków w różnym stopniu organizacje oferowały i/lub oferują swoim pracownikom możliwość pracy zdalnej.

CZY MOŻLIWOŚĆ PRACY ZDALNEJ JEST ATRAKCYJNYM SKŁADNIKIEM WARUNKÓW PRACY



Zdecydowana większość ankietowanych (84%) uważa możliwość pracy zdalnej za atrakcyjny składnik warunków pracy. Tylko 16% zapytanych stwierdziło, że nie jest to istotny czynnik w kontekście warunków pracy.

KOMENTARZ

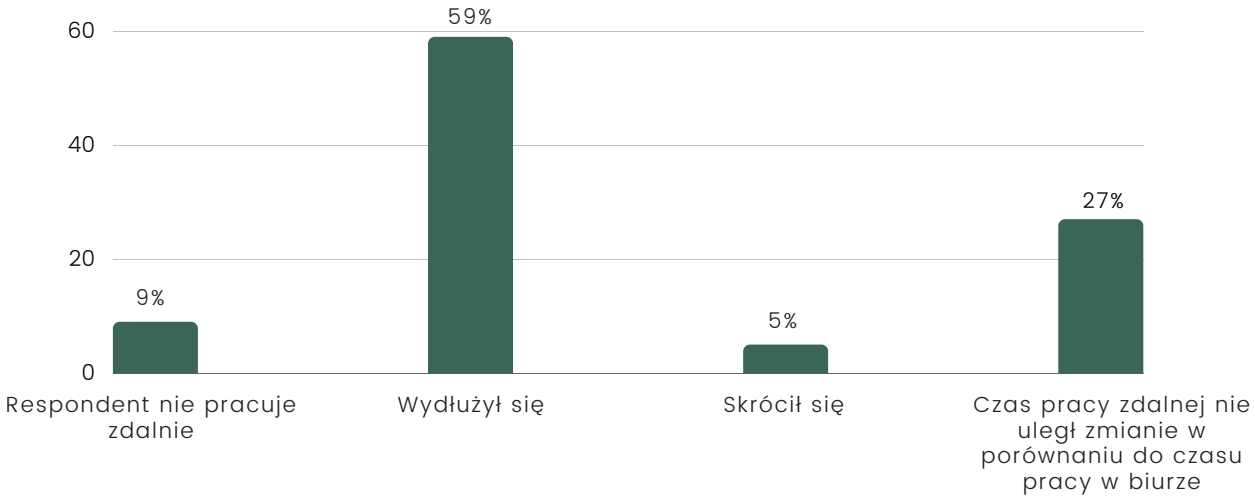
Juliusz Bartoś,
Head of HR, Bird & Bird Poland

Sytuacja pandemiczna, z którą mierzymy się już od dwóch lat, ostatecznie przesądziła kwestię konieczności wprowadzenia pracy zdalnej jako stałego elementu organizacji pracy. Stacjonarny, jednolity model pracy, znany sprzed pandemii, nie ma szansy na powrót i odchodzi do historii. Co ważne, 84% respondentów jednoznacznie wskazuje, że wprowadzenie na stałe rozwiązań umożliwiających pracę hybrydową dającą więcej elastyczności jest dla nich niesłychanie istotnym elementem w zarządzaniu swoim czasem.

Organizacje stoją obecnie przed dużym wyzwaniem, gdyż muszą odpowiedzieć sobie na pytanie, jak nie utracić korzyści płynących z osobistych interakcji w biurze. Ważne jest zbudowanie świadomości wśród managerów, że oprócz pracy merytorycznej niezmiernie istotne jest zaplanowanie czasu na odbudowanie pozytywnych relacji w poszczególnych zespołach. Niekiedy takie relacje trzeba będzie zbudować prawie od podstaw, ponieważ niektóre osoby w zespole dołączyły do organizacji już w czasie w pandemii, gdy biuro funkcjonowało na innych zasadach. Planując pracę, szef powinien tak zarządzić kalendarzem swoim i zespołu, aby znaleźć przestrzeń na wspólny czas bez spotkań online. Projektując wznowienie pracy w biurze spróbujmy postawić się w pozycji pracownika czy współpracownika i odpowiedzmy na pytanie – jak zachęcić go po powrotu do biura, jaką będzie miał korzyść z tego, że przyjechał do biura?

Brak naturalnego rozdzielania pracy i czasu prywatnego przez miejsce, jakim jest dom, zdecydowanie wpłynął na wydłużenie czasu pracy, co potwierdza blisko 60% respondentów badania. Z perspektywy organizacji może to pozornie wydawać się korzystne, jednak istotne jest, aby pomóc pracownikom w zachowaniu właściwej równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym, czy to poprzez rozmowy managerskie, czy programy organizowane przez działy HR. Budowanie świadomości, jak istotne jest znalezienie nowego sposobu na umiejętne "wyjście z pracy", pozwoli uniknąć poczucia nieustanego "bycia w pracy", które może prowadzić nawet do wypalenia zawodowego.

ZMIANA CZASU PRACY ZDALNEJ W OKRESIE PANDEMII W PORÓWNANIU DO CZASU PRACY W BIURZE



Ponad połowa ankietowanych (59%) zadeklarowała, że czas pracy zdalnej w okresie pandemii uległ wydłużeniu w porównaniu do czasu pracy w biurze, a dla prawie jednej trzeciej badanych (27%) czas pracy zdalnej nie uległ takiej zmianie.

Zestawienie wyników z dwóch powyższych wykresów – traktowanie pracy zdalnej jako atrakcyjnego składnika warunków pracy, pomimo jednoczesnego wskazania wydłużenia godzin pracy w jej trakcie - wskazuje, że możliwość pracy zdalnej stanie się nieodzownym czynnikiem dla większości pracowników.

KOMENTARZ

Łukasz Chodkowski,
Dyrektor Zarządzający, Déhora
Członek Zarządu Niderlandzko-Polskiej Izby Gospodarczej

Praca zdalna, niegdyś postrzegana jako benefit, dziś jest już standardem. Odzwierciedlają to wyniki raportu. 47% respondentów wskazało, że z powodu pandemii wprowadzono w ich organizacjach pracę zdalną w znaczącym stopniu. W różnym zaś stopniu aż 97% organizacji oferuje pracę zdalną.

Dla pracowników coraz bardziej ceniących sobie poczucie samodzielności i niezależności oraz wpływu na wybór miejsca pracy jest to atrakcyjny składnik warunków pracy (według 84% respondentów).

To oznacza, że firmy i organizacje muszą dobrze przemyśleć swoje strategie na najbliższe lata. W przeszłości oczekiwano, że praca zdalna, czy też precyzyjniej praca w systemie hybrydowym, będzie coraz bardziej popularna. Jednak pandemia przyczyniła się do przyspieszenia zmian i trudno przypuszczać, że firmy zaczną masowo odchodzić od oferowania swoim pracownikom takiej możliwości. A wyzwań jest sporo – chociażby wskazane przez 59% respondentów wydłużone godziny pracy – ale nie tylko. Do tego dochodzi poczucie przynależności, onboarding, ergonomia miejsca pracy, decyzje odnoście wielkości biura i jego aranżacji. Projektując zasady pracy hybrydowej należy także te aspekty brać pod uwagę. Nie zapominając dodatkowo o tym, że nasi pracownicy reprezentują rożne pokolenia i mogą w zupełnie inny sposób oceniać zaproponowane przez nas rozwiązania. Przy okazji nie naruszając nakazu przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Dochodzą do tego jeszcze kwestie regulacyjne i prawne, ponieważ dziś nie wiemy jaki ostatecznie kształt przybierze planowana kodeksowa regulacja pracy zdalnej.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) do 2035 roku liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejszy się w Polsce o 1,5 mln osób. To zaostrzy konkurencję o pracowników. Z jednej strony rozpowszechnienie pracy zdalnej być może ułatwi rekrutację w obszarach, gdzie do tej pory nasza organizacja nie była aktywna (bez konieczności otwierania biura). Z drugiej jednak konkurencja – również globalna – zyskuje takie same perspektywy pozyskania pracownika.

Dlatego warto mieć to na uwadze planując podejście do pracy zdalnej w kontekście zachodzących zmian na rynku pracy.

PODSUMOWANIE NAJWAŻNIEJSZYCH WYNIKÓW

Agnieszka Dzięgielewska-Jończyk, Vice-prezeska Zarządu, Polskie Stowarzyszenie Prawników Przedsiębiorstw

Zebrana w badaniu wiedza o zarobkach i benefitach w branży prawniczej zbliża nas do transparentności w tak istotnej kwestii, jaką są warunki pracy prawników, pomagając w realizacji zasady równości w zatrudnieniu w organizacji. Jako przedstawicielka środowiska prawników przedsiębiorstw cieszę się, że aż 36% wszystkich respondentów to prawnicy "in-house". Zgodnie z przewidywaniami okazało się, że dużą rolę, poza tradycyjnymi składnikami wynagrodzenia, odgrywają takie benefity pozapłacowe, jak opieka medyczna, karty sportowe, czy też możliwość pracy zdalnej. Aż 84% respondentów traktuje je jako atrakcyjny składnik warunków pracy. Jest to jasny sygnał dla pracodawców i kadry zarządzającej, w którym kierunku należałoby prowadzić politykę kadrową w organizacji.

Waldemar Koper,
Dyrektor ds. prawnych, Kompania Piwowarska

Prezes Zarządu, Polskie Stowarzyszenie Prawników Przedsiębiorstw,

Z perspektywy prawników przedsiębiorstw największą wartością badania jest potwierdzenie podstawowych elementów, którymi możemy zrekonstruować profil typowego szefa działu prawnego. Według badań zarówno PSPP, jak i GP Executive, to zazwyczaj radca prawny ze średnim lub dużym doświadczeniem zawodowym z terenu województwa mazowieckiego, zatrudniony na podstawie umowy o pracę w dużej organizacji zatrudniającej ponad 500 osób.

Średni poziom podwyżek wśród prawników wewnętrznych w ubiegłym roku wyniósł aż 11%, co należy uznać za bardzo korzystną praktykę. Co prawda nadal około 1/3 pytanych planuje zmianę miejsca pracy, ale wydaje się, że nie jest to motywowane zbyt niskim wynagrodzeniem, a raczej ambicjami i wysokimi aspiracjami, już cenionych i pewnych swojej wartości profesjonalistów. Badania pokazują – wynikający również z doświadczeń PSPP - podstawowy deficyt wskazujący na zbyt duże obciążenie ilością zadań. Przejawia się on w oczekiwanych zmianach w miejscu pracy (wprost sygnalizowana potrzeba mniejszego obciążenia pracą) albo pożądanych, a nieotrzymywanych benefitach (około 40% respondentów pragnęłoby dodatkowych dni wolnych na przykład z okazji urodzin lub jako nagrodę za wyniki pracy). W tym obszarze tylko około ¼ respondentów oczekuje benefitu w postaci samochodu służbowego. Wydaje się to po części niespodziewane, zważywszy na wartość finansową i atrakcyjność takiego narzędzia wynagradzania. Z drugiej jednak strony zwyczajowo nie jest to przyjęte w branży prawniczej i uzasadnione, i tak wysokimi, zarobkami. Rezultaty badania jednoznacznie pokazują powszechność i atrakcyjność pracy zdalnej w branży prawniczej (91% osób korzysta z tej formy), jednak niepokoi, iż dla prawie 60% czas pracy w takiej formule uległ dodatkowemu wydłużeniu.

TWÓRCY RAPORTU

MAREK HEIDRICH

Współautor raportu.
Partner w GP Executive. Odpowiedzialny za kompleksową obsługę procesów rekrutacyjnych na stanowiska specjalistyczne oraz średniego i wyższego szczebla.

+48 698 905 065
mheidrich@gpexecutive.com

MICHAŁ GOŁĘBIOWSKI

Współautor raportu.
Partner Zarządzający w GP Executive. Odpowiedzialny za kompleksową obsługę procesów rekrutacyjnych na stanowiska specjalistyczne oraz wyższego szczebla.

+48 694 693 383
mgolebiowski@gpexecutive.com

METODOLOGIA BADANIA I ANALIZA WYNIKÓW

PAWEŁ P. MLICKI

OPRAWA GRAFICZNA RAPORTU

ADRIANNA PRZYCHODZKA

REDAKCJA

JAKUB ZADROŻNY

spectator. COMMUNICATIONS ADVISORS

KAROL CHORĄŻY

spectator. COMMUNICATIONS ADVISORS

KILKA SŁÓW O NAS

GP Executive to firma specjalizująca się w doradztwie personalnym oraz prowadzeniu projektów rekrutacyjnych na wysokie stanowiska menadżerskie a także specjalistyczne i eksperckie w przedsiębiorstwach o różnej wielkości i z różnych sektorów biznesu.

Szeroki obszar specjalizacji, wysokie kompetencje oraz bogate doświadczenie w zakresie prowadzenia procesów rekrutacyjnych na stanowiska na różnych szczeblach – to cechy, które wyróżniają GP Executive spośród innych podmiotów consultingowo-rekrutacyjnych.

Jako jedna z nielicznych firm na rynku zrzesza konsultantów z wieloletnim doświadczeniem specjalizujących się w procesach rekrutacyjnych oraz doradztwie personalnym dla różnorodnych branż m.in.: usług finansowych, przemysłu, budownictwa, energetyki, nieruchomości, medycyny, prawa/podatków, IT/telekomunikacji, usług profesjonalnych.

GP Executive oferuje kompleksową obsługę procedury pozyskania odpowiedniego pracownika – od sformułowania oczekiwań wobec kandydata, poprzez research i selekcję kandydatów, aż po pomoc w prowadzeniu rozmów kwalifikacyjnych i negocjacji. Obok obsługi procesów rekrutacyjnych realizuje również usługi doradcze z zakresu szeroko rozumianego zarządzania kapitałem ludzkim w firmie.

Dzięki współpracy z międzynarodowymi partnerami wspiera polskich przedsiębiorców wchodzących na europejskie rynki, jak również firmy zagraniczne rozpoczynające działalność w Polsce.

GP EXECUTIVE

RAPORT

Badanie wynagrodzeń Prawników i Doradców Podatkowych 2021 / 2022

GP EXECUTIVE

GP EXECUTIVE Sp. z o.o.

ul. Śniadeckich 18/5
00-656 Warszawa
biuro@gpexecutive.pl
www.gpexecutive.com