

Wiadomości

Inwestowanie

Finanse Osobiste

Firma

Bankier.tv

Książki

Produkty Finansowe

Forum

[Giełda](#) | [Waluty](#) | [Surowce](#) | [Złoto](#) | [Fundusze](#) | [Notowania](#) | [Portfel](#) | [Oferty publiczne](#) | [Kalendarium](#)

<b>Inwestowanie</b>
<b>Giełda</b>
<b>Waluty</b>
<b>Surowce</b>
<b>Złoto</b>
<b>Fundusze</b>
<b>Notowania</b>
<b>Portfel</b>
<b>Oferty publiczne</b>
<b>Kalendarium</b>
<b>Poradniki</b>

Źródło: [manager magazyn](#)

2008-02-13 06:00

## Płaca prezesa, czyli ile zarabia polski menedżer?



Zarobki top menedżerów. Długo jeszcze w Polsce nie zostanie wypłacone wynagrodzenie, jakie w 2007 r. zainkasował szef Porsche (70 mln euro). Jednak dzięki mocnej złotówce i niskim kosztom życia jesteśmy jednym z najlepiej płacących krajów Europy Środkowo-Wschodniej.

Który top menedżer chciałby dzisiaj pracować za niespełna 3 tys. zł brutto miesięcznie? Znalazł się śmiałek, Renzo Poli, prezes spółki Toora Poland. Jego wynagrodzenie w całym roku 2005 i 2006 wynosiło odpowiednio 33 i 34 tys. zł brutto. Być może prezes liczył na to, że status milionera zapewni mu program motywacyjny, który za realizację celów w latach 2006 – 2008 przewidywał dla kadry menedżerskiej sówite pakiety akcji. Niestety, nie doczekał. Spółkę z Niska od miesięcy nękały problemy, które 15 listopada zakończyły się ogłoszeniem przez sąd upadłości firmy.

Można potraktować tę historię jako jeden z argumentów za tym, by na prezesach jednak zbytnio nie oszczędzać. I rzeczywiście, spółki giełdowe są coraz hojniejsze. O ile w 2005 r. średnia wynagrodzeń szefów badanych przedsiębiorstw wynosiła 1,06 mln zł rocznie (mediana: 794 tys. zł), o tyle w 2006 r. była już o blisko 12 proc. wyższa (mediana: o prawie 4 procent). Prezes zarządu spółki giełdowej o kapitalizacji wyższej niż 500 mln zł w 2006 r. zarobił średnio ponad 1,2 mln złotych. Rozbieżności pośród wziętych przez nas pod lupę wynagrodzeń (w sumie 75 liderów) były jednak spore: od 159 tys. zł Adama Chełchowskiego z Impexmetal do ponad 4,76 mln zł prof. Janusza Filipiaka z Comarchu.

### Kryteria rankingu

W czwartym już rankingu efektywności zarobków badaniu poddaliśmy szefów krajowych spółek giełdowych o kapitalizacji przekraczającej 400 mln zł (z wyjątkiem NFI), notowanych na GPW co najmniej od 1 stycznia 2006 roku. Dodatkowym kryterium było pełnienie przez prezesa funkcji w ostatnim dniu 2006 r. (a przez minimum dziewięć miesięcy całego 2006 r.), tak by wysokość odpraw nie deformowała wyników. Szacując korelację wskaźnika wzrostu wartości spółki z zarobkami prezesa, korzystaliśmy z metody opracowanej dla niemieckiej edycji „Manager Magazin” przez prof. Reinharda Schmidta

[więcej narzędzi...](#)

**Bankier poleca**



**Serwis depesz rynkowych**

Każdego dnia Dział Analiz Bankier.pl dostarcza informacji z najważniejszych rynków na świecie. Analizy Bankier.pl to pewne i szybkie źródło informacji rynkowej dedykowane dla profesjonalnych inwestorów.



**Ranking spółek giełdowych Bankier.pl**

Aktualizowany na żywo ranking najpopularniejszych spółek giełdowych. Sprawdź, które spółki znajdują się obecnie w centrum uwagi inwestorów,

W naszym zestawieniu nie chodzi jednak o zwykłe zagłądanie do cudzych portfeli, lecz o rozliczenie menedżerów z ich dokonań. Patrząc więc na zmianę wartości rynkowej spółki, w tym czasie Filipiak może być i drogim, ale za to efektywnym fachowcem (kapitalizacja Comarchu wzrosła w badanym okresie o 198 procent). Z kolei Chełchowski – tanim i efektywnym (145,7 procent). Liderem całego zestawienia okazał się Tadeusz Soroka, prezes Kopeksu. Zarządzana przez niego spółka zyskała w 2006 r. na wartości ok. pięciokrotnie, a prezes zadowolili się wynagrodzeniem 442 tys. złotych.

W grupie 22 menedżerów „tanich i efektywnych” znaleźli się również m.in. Jerzy Wiśniewski prezes PBG, Rafał Bauer z Vistuli & Wólczanki, Krzysztof Oleksowicz z Inter Cars, Tomasz Kurzewski z ATM Grupy. Awans zanotował też Emil Wąsacz, prezes Stalexportu, który przed rokiem był w gronie szefów „tanich, ale nieefektywnych”. Stałą bywalkzynią tej ostatniej grupy można za to nazwać Wandę Rapaczyńską, była szefową Agory – spółki, której zachowanie inwestorzy mocno w 2006 r. odchorowali (jej akcje spadły aż o 46,4 procent). Przed całkowitą krytyką ratuje ją to, że w stosunku do siebie również nie była hojna – zarobiła dość niewiele jak na to stanowisko, 550 tys. złotych.

jąką mają płynność oraz jaką popularnością cieszą się na forum.



### Księgarnia Bankier.pl: książka z dostawą do domu

Kilkaset książek na temat biznesu i inwestowania. Pozycje uznanych autorów, rynkowe bestsellery i pozycje specjalistyczne. Wybierz tytuł, przeczytaj fragment on-line i zamów książkę do domu. To prosty, wygodny i nowoczesny sposób na inwestycję w wiedzę.



### eMAKLER: rachunek bankowy i maklerski w jednym

Chcesz online kupować i sprzedawać akcje, obligacje i inne papiery wartościowe oraz mieć dostęp do rachunku maklerskiego 24h na dobę? Skorzystaj z usługi eMAKLER!



### Wybierz brokera i inwestuj na giełdzie

Porównaj oferty rachunków inwestycyjnych w domach maklerskich działających na Forex i GPW. Wybierz najlepsze i skontaktuj się z maklerem.



### Inwestuj: znajdź najlepszy fundusz

Określ najważniejsze cechy jakie musi spełniać szukany fundusz inwestycyjny, a wyszukiwarka wybierze najlepsze oferty z rynku TFI.



### Aktualne i archiwalne kursy walut NBP

Sprawdź najnowsze notowania walut NBP. Zobacz czy Twój kredyt walutowy będzie droższy czy tańszy.

### Statystyka sesji

#### Statystyka sesji 2012-06-26 12:51:01

Wolumen: 188 183 338 akcji  
Obrót: 814 028 670 zł

Akcje: **166** wzrosło, **144** spadło, **63** bez zmian.

#### Największe wzrosty:

<a href="#">ANT</a>	0.95	21.8%
<a href="#">HDX</a>	1.69	9.7%



"Dziś na polskim rynku trwa wojna o talenty, która będzie przybierała na sile" - mówi Krzysztof Nowakowski z Korn Ferry International. Według niego największy deficyt talentów ma miejsce w sektorze publicznym, natomiast największy popyt na menedżerów generuje sektor bankowy.

### [Obejrzyj wywiad Bankier.pl](#)

Na naszej liście znajduje się 21 prezesów, którzy co prawda sami zainkasowali wysokie wynagrodzenia, jednak nie zadbali należycie o portfele akcjonariuszy. Tak stało się np. w wypadku Igora Chalupca – byłego już prezesa PKN Orlen SA (wynagrodzenie: 4,53 mln zł, drugie pod względem wielkości i przy tym prawie 24-procentowy spadek wartości rynkowej spółki). Co ciekawe, rok temu na naszym wykresie Chalupiec zajął miejsce w ćwiartce „drodzy i efektywni”. Zdzisława Chabowskiego, prezesa Goodyeara Dębica, także umieszczamy w tej części zestawienia, i to już trzeci rok z rzędu.

Rok 2006 nie był łaskawy również dla akcjonariuszy banków, choć szefowie tych spółek są tradycyjnie jednymi z najlepiej wynagradzanych. Chalupcowi i Chabowskiemu towarzyszą więc: Jacek Kseń z BZ WBK, Sławomir Sikora z Banku Handlowego, Józef Wancer z BPH, Jan Krzysztof Bielecki z Pekao SA, Brunon Bartkiewicz z ING Banku Śląskiego, Włodzimierz Kiciński z Nordea Bank Polska, i Ronald Richardson z Kredyt Banku oraz Bogusław Kott z Banku Millennium. Skoro mowa o tym ostatnim, warto odnotować relatywne „ubożenie” portfela wieloletniego szefa Banku Millennium. Bogusław Kott, który przez lata przewodził w rankingu płac, w 2006 r. otrzymał wynagrodzenie 1,25 mln zł, stanowiące zaledwie niespełna 6 proc. dużego budżetu na pensje zarządu banku (łącznie: 21,6 mln złotych). Prezes znalazł się na drugim od końca miejscu na liście płac zarządu.

Więcej zarobili m.in. Zbigniew Kudaś, Wojciech Haase, Julianna Boniuk-Gorzelańczyk (każdy po blisko 3,3 mln złotych). Z prezesów dużych banków jedynie Sławomirowi Lachowskiemu, dowodzącemu BRE Bankiem, dzięki ponadprzeciętnemu wzrostowi kursu (98,8 proc.) udało się uciec do ćwiartki „drodzy, ale efektywni”. Aż 32 prezesów w 2006 r. zainkasowało siedmiocyfrowe wynagrodzenia. Rok temu było to 29 osób. Rozrost tej grupy giełdowych milionerów wpisuje się w rynkowy trend dotyczący wzrostu wynagrodzeń kadry menedżerskiej w Polsce. Występuje on nie tylko w spółkach publicznych, gdzie w 2006 r., jak podaje raport Sedlak & Sedlak, nastąpiła pod tym względem 27-procentowa progresja.

Nie ma branży, której menedżerowie nie mieliby powodów do finansowej radości – przyznaje Krzysztof Nowakowski, partner zarządzający firmy executive search Korn & Ferry International. – Ostatnie dwa lata, a zwłaszcza miniony rok, to eksplozja wzrostu wynagrodzeń. Ale też oczekiwania względem nich wyrażanych. Osoby na wysokich stanowiskach zarabiają sporo, lecz chcą... jeszcze więcej. I wcale nie musi tu chodzić o

### Źródła danych

Dane pochodzą z raportów rocznych spółek giełdowych. Braliśmy pod uwagę łączną wartość nagród, premii i korzyści wypłaconych i/lub należnych w 2006 r. (także ze spółek zależnych). Zarobków poszczególnych członków zarządu nie ujawniły w tym roku Bank Ochrony Środowiska i Gant. Wiadomo, że cały zarząd BOŚ (jego skład zmieniał się w trakcie badanego okresu) otrzymał 5,94 mln złotych. Korzystając ze sprawdzonej we wcześniejszych latach metody przypisania prezesowi wynagrodzenia stanowiącego 1,75 pensji członka zarządu, można szacować, że prezes Jerzy Pietrewicz (na stanowisku od 8 marca 2006 r.) zarobił nie mniej niż 2 mln złotych. Podobna sytuacja była w Gancie, w którym wszyscy członkowie zarządu (z prezesem Dariuszem Małaszkiwiczem włącznie) otrzymali 572 tys. złotych. W zestawieniu zabrakło też Farmacolu, który w 2006 r. nie miał prezesa

<del>SOE</del>	2.95	7.9%
AWB	1.30	7.4%
<b>Największe spadki:</b>		
NWN	19.40	-18.0%
ITK	0.16	-11.1%
MEW	0.30	-9.1%
FUI	0.11	-8.3%
ZUK	21.76	-7.4%
<b>Najwyższe wolumeny:</b>		
MDS	0.58	6480157
BRS	0.63	5648396
GTN	1.66	2848151
PXM	0.84	2232645
PGN	4.19	2028130
<b>Najwyższe obroty:</b>		
KGH	146.80	96473606
PGE	19.14	57270948
PEO	145.20	43180506
PKO	33.65	39044654
PKN	36.60	33363326

to, że – jak powiedzieliby HR-owcy – wysokość wynagrodzenia motywuje ich do działań. Powody są tak naprawdę dużo bardziej prozaiczne.

– Po pierwsze, apetyt rośnie w miarę jedzenia – z czasem nabieramy ochoty na coraz większe domy, lepsze auta, coraz droższe i bardziej ekskluzywne sporty, lepsze szkoły dla dzieci czy wakacje – uważa François Nail, dyrektor zarządzający RSQ Management, jeden z najbardziej doświadczonych head- -hunterów w Polsce, m.in. założyciel firmy NAJ International, a dziś executive coach. –

Po drugie, wynagrodzenie to kryterium oceny – dla siebie i dla innych. Ludzie, choć rzadko o tym otwarcie mówią, chcą się pokazywać jako osoby dobrze zarabiające. Podkreślają w ten sposób, że rzeczywiście sporo osiągnęły i zasługują na najwyższe wyróżnienie. Swoisty rodzaj rankingu, w którym wysoka pozycja jest źródłem dobrego samopoczucia menedżera i ciągła chęć walki o wyższe uposażenie mają jednak dwa mankamenty. – Im wyższa pensja, tym mniej możliwości ruchu zawodowego – na pewnym etapie wspinania się po drabinie płac bardziej intratne okazują się już tylko oferty spoza granic Polski – przekonuje François Nail.

– Drugi problem to pochodna kultury organizacyjnej większości firm w Polsce, która sprowadza nagradzanie/motywowanie do kwestii nagród/kar finansowych/rzeczowych. Często słowa mobilizują tak samo, jak dobry samochód służbowy. Niemniej istnieje grono menedżerów, którzy zazdrośnie spoglądają na wysokie zarobki kolegów z Zachodu. Według Hewitt Associates, podczas gdy w Polsce dyrektor zarządzający dostaje średnio około 53 tys. zł, to w Niemczech ponad 71 tys. zł, a w Wielkiej Brytanii – 131 tys. zł miesięcznie. Tyle tylko że kwot tych nie można porównywać bez odniesień do rzeczywistości, czyli na przykład kosztów życia w poszczególnych regionach Europy.

– Anglia jest droższym krajem niż Polska, a Londyn droższym miastem niż Warszawa, choć nadal wielu osobom, zwłaszcza kierownictwu średniego szczebla, nie mówiąc o słabo wykwalifikowanych, opłaca się wyjeżdżać tam do pracy – tłumaczy Janusz Diemko, prezes First Data Polska, urodzony w Wielkiej Brytanii, w Polsce mieszkający od dziesięciu lat. Jednak jeśli chodzi o menedżerów najwyższych szczebli i osoby wysoko wyspecjalizowane (zwłaszcza z branży finansowej, bankowej czy IT), już osiągają one podobny poziom wynagrodzeń jak ich koledzy w Londynie – dodaje. Potwierdza to Marta Kowalska-Marrodan, partner zarządzający Egon Zehnder International.

Na Zachodzie płace rosną wolniej niż w Polsce. Czasami wzrosty są większe na specjalistycznych stanowiskach. Ale w firmie o obrotach ok. 500 mln euro rocznie, prezes w Polsce już dzisiaj zarabia więcej niż jego odpowiednik w Niemczech – mówi Kowalska-Marrodan. I mimo że do Wendelina Wiedekinga, prezesa Porsche, który w 2007 r. zainkasował blisko 70 mln euro, jeszcze „trochę” nam brakuje, to w Polsce są specjaliści, którzy poziom miliona euro rocznie dawno już pokonali – o czym przekonuje lektura naszego zestawienia. Menedżerów mogących się pochwalić dobrą europejską pensją kilkaset tysięcy euro rocznie będzie przybywać. – Dziś umocnienie złotówki wobec euro i dolara czyni z Polski jeden z krajów z najlepiej opłacanymi menedżerami w Europie Środkowo-Wschodniej – zauważa Mariusz Staniszewski, prezes Noble Funds TFI.

### Opcje na akcje

Bardzo cieszy, że rośnie grupa spółek, które wprowadzają programy motywacyjne dla kadry menedżerskiej, oparte na akcjach lub opcjach na akcje. Są wśród nich zarówno duże spółki, jak i średniej wielkości (np. Grajewo, MCI, Stomil Sanok, Decora). Nie uwzględniliśmy jednak wartości tego wynagrodzenia, gdyż firmy stosują zróżnicowane metody ich opisu (zazwyczaj pojawia się tylko informacja o tym, że taka forma wynagradzania top managementu jest w spółce stosowana, niekiedy podawana jest liczba akcji, najrzadziej – ich wycena według wartości).

Także duży wzrost gospodarczy, związany z rosnącym popytem, pozwala więcej płacić naszym fachowcom. Nie tylko to każe przypuszczać, że także w 2008 r. płace pójdą w górę. I to nawet jeszcze szybciej niż w ciągu minionych dwunastu miesięcy – natychmiast dodaje dr Dorota Bachman, ekspert ds. rekrutacji i kariery, dyrektor

internetowej platformy kariery GazetaPraca.pl. Główną przyczyną takiego stanu rzeczy jest po prostu brak rąk do pracy. To zjawisko widać gołym okiem w polskim internecie, gdzie w pierwszych trzech kwartałach roku 2007 opublikowano ponad milion ogłoszeń rekrutacyjnych – dodaje Bachman.

Słowem, sytuacja na menedżerskim rynku pracy robi się bardzo trudna. Nigdy nie narzekaliśmy na nadmiar talentów, a teraz potęgowane jest to przez fakt, że nie było w ostatnich latach zjawisk gospodarczych, które można by nazwać fabryką menedżerów, czyli prywatyzacji lub wejść dużych inwestorów zagranicznych – przypomina Krzysztof Nowakowski. Taką kopalnią na początku lat 90. był choćby P&G, którego niegdysiejsi pracownicy średniego i wyższego szczebla zajmują obecnie wiele liczących się topowych stanowisk. Większość ostatnich inwestycji raczej szukała wiedzy inżynierskiej niż menedżerskiej.

Ograniczona podaż menedżerów powoduje, że w szeregach pracodawców zaczyna się pojawiać desperacja. – Nawet w przedsiębiorstwach, które mają sztywny gorset płac, próbuje się szukać sposobów na to, by cennemu nabytkowi zapłacić radykalnie więcej – dodaje Nowakowski. Firmy kuszą między innymi atrakcyjnymi świadczeniami pozafinansowymi. Takie składniki wynagrodzenia, jak samochód, telefon czy świadczenia medyczne, uznawane są już za standard w międzynarodowych firmach działających za granicą, ale też w Polsce – dorzuca Janusz Diemko. – Podobnie jak na Zachodzie, także u nas jako popularny dodatek dla pracowników występuje plan emerytalny czy opcje na akcje.

Ponadto powszechną praktyką w naszym kraju jest obecnie wiązanie wynagrodzenia top managementu z realizacją celu, tyle że... tym celem nie zawsze jest zysk. Firmy nagradzają dzisiaj już nie tylko za wzrost, ale i obietnicę wzrostu twierdzi Marta Kowalska-Marrodan. Pracodawcy są bowiem świadomi, że wysokie tempo wzrostu gospodarczego nie będzie trwać wiecznie i szukają „cudotwórców” na chudsze czasy. Poza tym w wielu sektorach wciąż gonimy w przyspieszonym tempie zachodnie kraje (choćby w doradztwie finansowym) i w tych branżach w dużym stopniu właśnie od jakości kadry zarządzającej zależy, czy firma będzie w stanie zaistnieć na atrakcyjnym rynku, na który ma ochotę wielu konkurentów.

### Pay for performance

To clou naszego rankingu, czyli wskaźnik ukazujący efektywność wydatków na pensje prezesa. Otrzymane wyniki zostały przeliczone według skali od 0 do 100, gdzie 100 oznacza spółkę zarządzaną przez najefektywniej opłaconego prezesa, zaś 0 – przez opłaconego najmniej efektywnie. Nie nawołujemy do tego, by szukać oszczędności akurat w portfelach prezesów, zwłaszcza najlepszych (piszemy o tym w tekście), ale zawsze warto zadać sobie pytanie, jak „nasz” prezes wypada na tle rynku. Z punktu widzenia długofalowego interesu akcjonariuszy firmy, optymalną sytuacją są wynagrodzenia bliskie przeciętnej za wyniki lepsze od średniej rynkowej..

I dlatego nie należy się dziwić, gdy przedsiębiorstwo z potencjałem zatrudnia na stanowisku prezesa osobę o trzy „rozmiary” za dużą (i zazwyczaj trzy razy więcej jej płaci), co jest bardziej oznaką dalekowzroczności niż hojności – uważa Marta Kowalska-Marrodan. – Czasami olbrzymie pieniądze płaci się za inną obietnicę – wyprowadzenia firmy na prostą. W sumie nie ma się czemu dziwić, bo to właśnie pieniądze i systemy motywacyjne premiujące wyniki, a także związanie z firmą najlepszych menedżerów leżą u podstaw sukcesu wielu spółek. Przykładem te z grupy Getin Holding. W Noble Funds TFI każdy menedżer będący członkiem zarządu otrzymał akcje firmy – mówi Mariusz Staniszewski. – Jesteśmy więc współwłaścicielami biznesu i to nas wiąże z nim długoterminowo. Wynagrodzenie pokrywa bieżące potrzeby menedżera, a akcje są właściwym zarobkiem.

Jak on sam rozwiązuje problem płacy kierowników? Wynagrodzenie osób tego szczebla powinno motywować do dalszej pracy – uważa Staniszewski. – Bez wprowadzenia części zmiennej, nie chcąc utracić stałej pensji, stają się oni bardziej administratorami i boją się podejmować strategiczne decyzje. Widać to w wielu dużych firmach, gdzie chodzi jedynie o utrzymywanie status quo. Według niego, trzeba też uważać, by menedżer,

któremu wprowadzono do wynagrodzenia część zmienną, nie podejmował nadmiernego ryzyka.

Tymczasem – jak zauważa François Nail – jest popyt na świetnych menedżerów i jest także potencjalna podaż, które... nie mogą się jakoś spotkać. Kryteriami, co do których obu stronom trudno się dogadać, są cena i jakość. Firmy nie mają obecnie czym przekonać menedżerów, którzy w ostatnich latach wypracowali sobie świetną markę. Wielu na nich nie stać, inne zapominają o tym, że pieniądze to nie wszystko. – Należy pamiętać, że teraz największe doświadczenie mają osoby, które ostatnie dwadzieścia lat morderczo przepracowały – może wabikiem dla nich byłaby kultura umiejętnego godzenia pracy z życiem osobistym? – zastanawia się Nail. – Na drugim biegunie mamy menedżerów, którzy szukają pracy, ale ze swoją reputacją mają trudności z jej znalezieniem.

Tymczasem popyt na doskonałych liderów generuje zupełnie nowe zjawisko: niemal skokową profesjonalizację firm średniej wielkości. Kiedyś dysproporcje płac (tak jak i jakości menedżerów) były tu największe, obecnie te przedsiębiorstwa intensywnie nadrabiają braki i chcą zatrudniać najlepszych. Za chwilę dodatkowy popyt na menedżerów „cudotwórców” zgłoszą banki – mówi Krzysztof Nowakowski. – Dawno nie było w ramach jednego sektora tak powszechnej niepewności i dezorientacji, dokąd zaprowadzą nas obserwowane dzisiaj zjawiska (rynek hipoteczny, nieodległy kres możliwości rozwoju detalu) oraz gdzie szukać nowych torów rozwoju.



Dziś najlepsi polscy studenci zapraszani są do udziału w szkoleniach przez największe światowe korporacje – mówi dr Tomasz Rostkowski ze Szkoły Głównej Handlowej. Pogłębia to tylko drenaż mózgow, który staje się głównym problemem polskiej gospodarki.

[Obejrzyj wywiad Bankier.pl](#)

Według niego, Polska nie jest i już nigdy nie będzie rynkiem pracodawców. Czyli problem, który niedawno dotyczył najniższych stanowisk, teraz dotyka także szczybla top menedżerów. Tak naprawdę to, a nie choćby koszty pracy, są obecnie największym hamulcem rozwoju gospodarki opartej na wiedzy – mówi Nowakowski. – O tym powinno się dyskutować.

Czy ratunek przyjdzie zza granicy, na przykład tej wschodniej? Na Wschodzie też brakuje menedżerów, a ci najlepsi są opłacani lepiej niż w Polsce – sceptycznie podchodzi do pomysłu Dorota Bachman. – Może przewrotnym rozwiązaniem byłaby rekrutacja z Europy Zachodniej? Tak czy inaczej, dalszego wzrostu płac nie da się uniknąć. Jednak mimo iż menedżer znad Wisły zbliża się pod względem płac do zachodnioeuropejskich poziomów, trapi go jednocześnie myśl, że jest – paradoksalnie – mało doceniany. To na marginesie jedna z przyczyn karuzeli stanowisk i transferów na rynku pracy.

– Jako coach widzę, jak ludzie chcą mówić i słuchać o sobie – widać, że bardzo im tego w ich obecnych miejscach pracy brakuje – mówi François Nail. Martwi też co innego: gdy firma spoza Polski szuka prezesa, nie zastanawia się nad znalezieniem go w naszym kraju. Lecz wiele wskazuje na to, że i taki trend się zacznie. Rynek pracy wkrótce stanie się naprawdę międzynarodowy – uważa François Nail. Według niego, przy obecnym ogromnym zapotrzebowaniu na specjalistów i wzroście popularności serwisów społecznościowych takich jak LinkedIn, tylko kwestią czasu będzie pojawianie się Polaków wśród osób z doświadczeniem, poszukiwanych w renomowanych korporacjach.



Na razie jednak trudna sytuacja na menedżerskim rynku pracy sprzyja szukaniu dróg na skróty – wykorzystaniu okazji, by awansować szybciej i stawiać wygórowane żądania płacowe... – Odradzam! – przestrzega Krzysztof Nowakowski. – Stare zasady, odnośnie do tego, ile lat powinno przepracować się na danym szczeblu w jednej firmie, ile trzeba przeżyć i widzieć, by zostać prezesem, ciągle obowiązują. Lecz coraz częściej oferta od nowego pracodawcy jest skutecznym narzędziem negocjacji o podwyżkę. Wcześniej menedżerowie bali się igrzać z losem, jednak teraz są na tyle pewni swego, że mogą taką żonglerkę ofertami i kontrofertami uprawiać – twierdzi Nowakowski.

Personal greed” zawsze był silny wśród menedżerów; dziś czują, że jest okazja, by dyktować pracodawcom warunki. Przedsiębiorstwa w takiej sytuacji mają tylko dwa wyjścia, aby zaspokoić te żądze: albo wziąć udział w nakręcaniu spirali płac, albo – trudniej, ale długoterminowo bardziej opłacalnie – inwestować w zarządzanie talentami i przywiązywać je do miejsca pracy na przykład elastycznym czasem pracy czy dobrą atmosferą. Bowiem zbyt często zapominamy, że ludzie nie decydują się na zmianę pracy nie tyle z powodów finansowych, co zwykłego sentymentu.

Monika Kruszewska  
Małgorzata Remisiewicz


Lubię to!  0



**[Chcesz ułatwić sobie życie i zdobyć program do fakturowania?](#)**

**[Nic prostszego - weź udział w naszym konkursie na PIT.pl!](#)**

Komentarze do artykułu

 Dodaj komentarz

**[Płaca prezesa, czyli ile zarabia polski menedżer?](#)** Autor: ~Ramirez 2011-06-02 22:40

W firmie Lokaty Ziemskie najlepsi doradcy są w stanie zarobić tyle co TOP MANAGMENT w banku .

Mniejsza odpowiedzialność i stres a kasa nawet wyższa . Handlowcem się jest a prezesem się bywa.

---

**[Re: Płaca prezesa, czyli ile zarabia polski menedżer?](#)** Autor: ~ja 2010-03-01 18:48

czyli pracownik banku zarabia mniej niz kelner w restauracji...

---

**[Re: Płaca prezesa, czyli ile zarabia polski menedżer?](#)** Autor: ~marcin\_w 2009-03-28 22:54

No to niech nie siedzi na kasie, tylko idzie na prezesa.... Proste. Treść tego posta wskazuje, że chyba nie masz szans na bycie prezesem - a w każdym razie nie przy takim podejściu :) Życzę miliona p (..)

---

**[Re: Płaca prezesa, czyli ile zarabia polski menedżer?](#)** Autor: ~Jarek 2008-12-24 00:55

Zajrzyjcie na lewe i fikcyjne darowizny POLSKIEGO KLERU ! Tam macie pełne gacie sraczki cwaniaczki ! Fiskus może zajrzeć pod choinkę Świąteczny prezent pod choinką to darowizna jak każda inna. Najbl (..)

---

**[Płaca prezesa, czyli ile zarabia polski menedżer?](#)** Autor: ~madry 2008-12-23 23:55

Tak tylko w anglii zarabiaja kilka krotnie wiecej niz pracownik najnizszego szczebla w organizacji. I to jest uczciwe. Moze tym by sie pochwalili polacy a nie ze pan/pani zarabia 70 razy wiecej niz j (..)

---

**[Re: Płaca prezesa, czyli ile zarabia polski menedżer?](#)** Autor: ~jazon 2008-12-23 09:15

W Niemczech koszty życia sa jeszcze niższe. Faktycznie, sa drozsze pewne usługi np. stomatologiczne, fryzjerskie ale świadczone są na wyższym poziomie. Poza tym mieszkanie, samochody, AGD, turystyka, (..)

---

**[Płaca prezesa, czyli ile zarabia polski menedżer?](#)** Autor: ~Ryszard J. 2008-11-07 14:18

Globalizacja? Żadna firma, nawet giełdowa nie powinna płacić tak wysokiego wynagrodzenia żadnemu prezesowi. A niektórym z czasów PRL, jak np. B. Kott, nie wiele brakowało a by siedzieli nie na stołku (..)

---

**[Toora - zarząd](#)** Autor: ~inwestor 2008-11-06 16:41

Renzo Poli to biznesmen-bankrut. Od akcjonariuszy ściągnął 140 mln i spółka upadła (akcje były po 7gr). Ile zarobił? Chyba nie 3 tys/m-c ... ALE 5 MLN ZŁ MIESIĘCZNIE

---

**[a gdzie tabela??](#)** Autor: ~Konrad 2008-02-15 15:35

rozważania bez twardych danych to dywagacje.. zapomnieli chłopaki z Bankiera :/

---

**[Płaca prezesa, czyli ile zarabia polski menedżer?](#)** Autor: ~K.W. 2008-02-14 14:19

Może zarobek nie miał nic z tym wspólnego. Po prostu był nieudolny i dlatego zbankrutował.

[Pokaż treść wszystkich](#)

---

[Kredyty](#) | [Konta](#) | [Lokaty](#) | [Emerytury](#) | [Nieruchomości](#) | [Ubezpieczenia](#) | [Giełda](#) | [Waluty](#) | [Faktoring](#) | [Leasing](#) | [Dotacje unijne](#)

[Mapa serwisu](#) | [Reklama](#) | [Produkty finansowe](#) | [Oferta B2B](#) | [Centrum prasowe](#) | [Praca](#) | [Kontakt](#) | [Analitycy Bankier.pl](#) | [Patronat Bankier.pl](#) | 

---

Korzystanie z portalu oznacza akceptację regulaminu.