

# BADANIE RYNKU WYNAGRODZEŃ

Katarzyna Mleczko  
Sedlak & Sedlak

Kraków, 07.06.2006r.

# PLAN PREZENTACJI

1. Dlaczego analizujemy rynek wynagrodzeń?
2. Źródła informacji o wynagrodzeniach
3. Charakterystyka źródeł: GUS, internetowe badania płac, raporty na temat wynagrodzeń
4. Raporty na temat wynagrodzeń – interpretacja i zastosowanie

# DLACZEGO ANALIZUJEMY RYNEK WYNAGRODZEŃ?

- **informacja** – źródło przewagi konkurencyjnej, tworzenie polityki płacowej,
- wspomaganie planowanie i kontrolowanie wydatków,
- stosowanie zasady – nie przepłacać i nie płacić za mało,
- **wynagrodzenia** - istotny składnik kosztów (ok. 70% kosztów operacyjnych).

# Źródła informacji o wynagrodzeniach

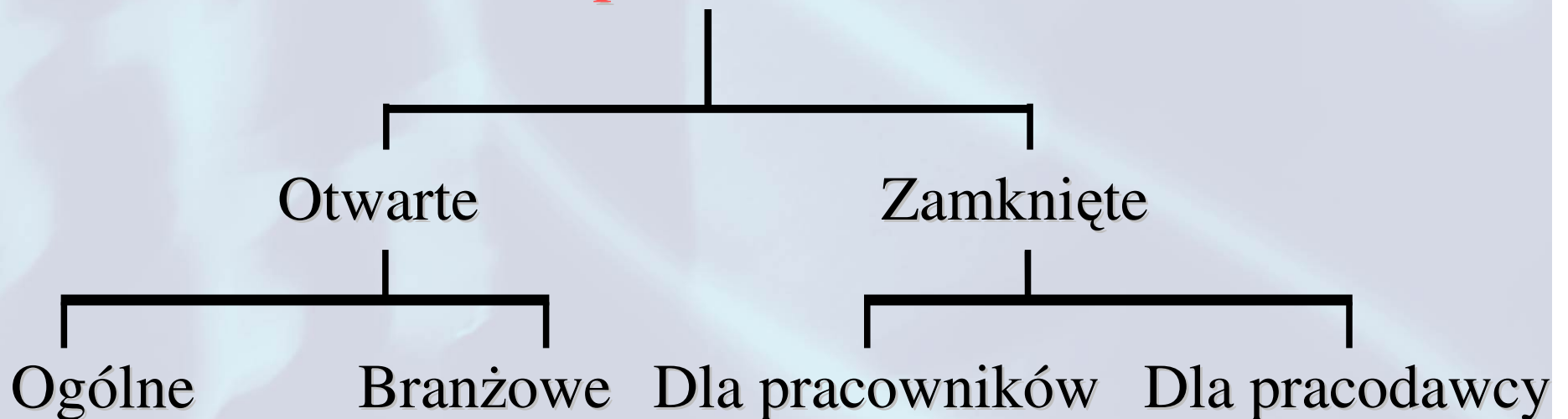
- raporty rządowe +/-
- raporty firm konsultingowych +
- internetowe badania płac +
- organizacje pozarządowe +/-
- prasa specjalistyczna -
- ogłoszenia o pracę -
- stowarzyszenia branżowe (kluby płacowe) +/-
- networking +

# INTERNETOWE BADANIA PŁAC - POLSKA

- 2001 r. - Internetowa Lista Płac onet.pl i pracuj.pl
- 2002 r. - Internetowa Lista Płac portalu gazeta.pl
- 2002 r. - Salary Survey portalu jobpilot.pl
- 2003 r. - IBP wynagrodzenia.pl, onet.pl
- 2004 r.- IBW wynagrodzenia.pl
- 2005 r. –Bank Danych o Inżynierach

# TYPOLOGIA BADAŃ

## Badania płac w Internecie



# WIELKOŚĆ PRÓBY W BADANIACH INTERNETOWYCH

- badania duże – 250 tysięcy danych (personalmarkt.de),
- badania średnie – powyżej 15 tysięcy odpowiedzi (np. jobpilot.pl, informationweek.com),
- badania małe – do 10 000 odpowiedzi (np. realrates.com, BDI).

# GUS

- dane o wynagrodzeniach – część ogólnej statystyki,
- wynagrodzenia w makroskali (wysoki poziom agregacji i uogólnienia danych),
- podstawowa statystyka – średnia arytmetyczna,
- bardzo duża próba (np. w 2004 roku ok. 22,6 tys. firm),
- brak możliwości uzyskania szczegółowej informacji.

# GUS

- prezentacja poziomów wynagrodzeń - brak informacji o sposobach wynagradzania,
- obraz struktury i zróżnicowania wynagrodzeń w całej gospodarce - brak czynników różnicujących wynagrodzenia na konkretnych stanowiskach,
- długi czas opracowywania – mała użyteczność dla bieżącej działalności (aktualność informacji).

# RAPORTY PŁACOWE

- potrzeba informacji o sposobach wynagradzania, składnikach i poziomach na poszczególnych stanowiskach,
- przeznaczone dla decydentów w obszarze polityki wynagrodzeń,
- wąski zakres informacji,
- ukierunkowane na konkretne stanowiska, grupy pracowników, sektory,
- charakter krótkookresowy,
- determinanta wynagrodzeń w wypadku ograniczonej liczby lub deficytu pewnych grup pracowników na rynku,

# RAPORTY PŁACOWE

- ogólna tendencja do porównań- badania są jednym z poziomów i obszarów benchmarkingu ZZL,
- raporty wynagrodzeń – narzędzie benchmarkingu,
- porównanie własnej organizacji z innymi, czy odbiegamy od standardów wyznaczanych przez inne organizacje (punkt odniesienia).

# KLUBY PŁACOWE

- wzajemne zaufanie członków klubu,
- poufność,
- rotacyjne przewodnictwo klubu lub zlecenie trzeciej stronie,
- dostosowanie do specyfiki działalności firm,
- dopasowany dobór stanowisk,

# KLUBY PŁACOWE

- krótszy okres czasu od zebrania do upowszechnienia danych,
- zagrożenie „wyścigiem płac”,
- ryzyko zawarcia porozumienia co do maksymalnego wzrostu płac (praktyki monopolistyczne),
- dopasowanie momentu realizacji (rok rozliczeniowy, planowanie budżetu, negocjacje ze związkami etc.).

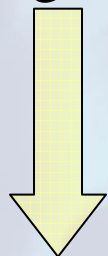
# WYKORZYSTANIE DANYCH RYNKOWYCH

- odpowiedź na pytanie powinny się kształtować wynagrodzenia by pozyskać i utrzymać potrzebnych pracowników,
- unikanie przepłacania – optymalizacja kosztów,
- kształtowanie tempa wzrostu wynagrodzeń,
- negocjacje wzrostu wynagrodzeń,
- sprawdzenia pozycji płacowej firmy na rynku,
- informacja przy rekrutacji pracowników na których popyt przewyższa podaż,
- planowanie wysokości podwyżek.

# ROLA DANYCH RYNKOWYCH

Żadna

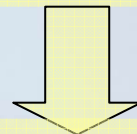
Wewnętrzna  
struktura  
wynagrodzeń



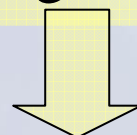
Płaca  
pracownika

Wpływ pośredni

Dane rynkowe



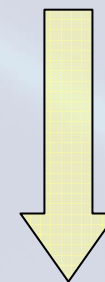
Wewnętrzna  
struktura  
wynagrodzeń



Płaca  
pracownika

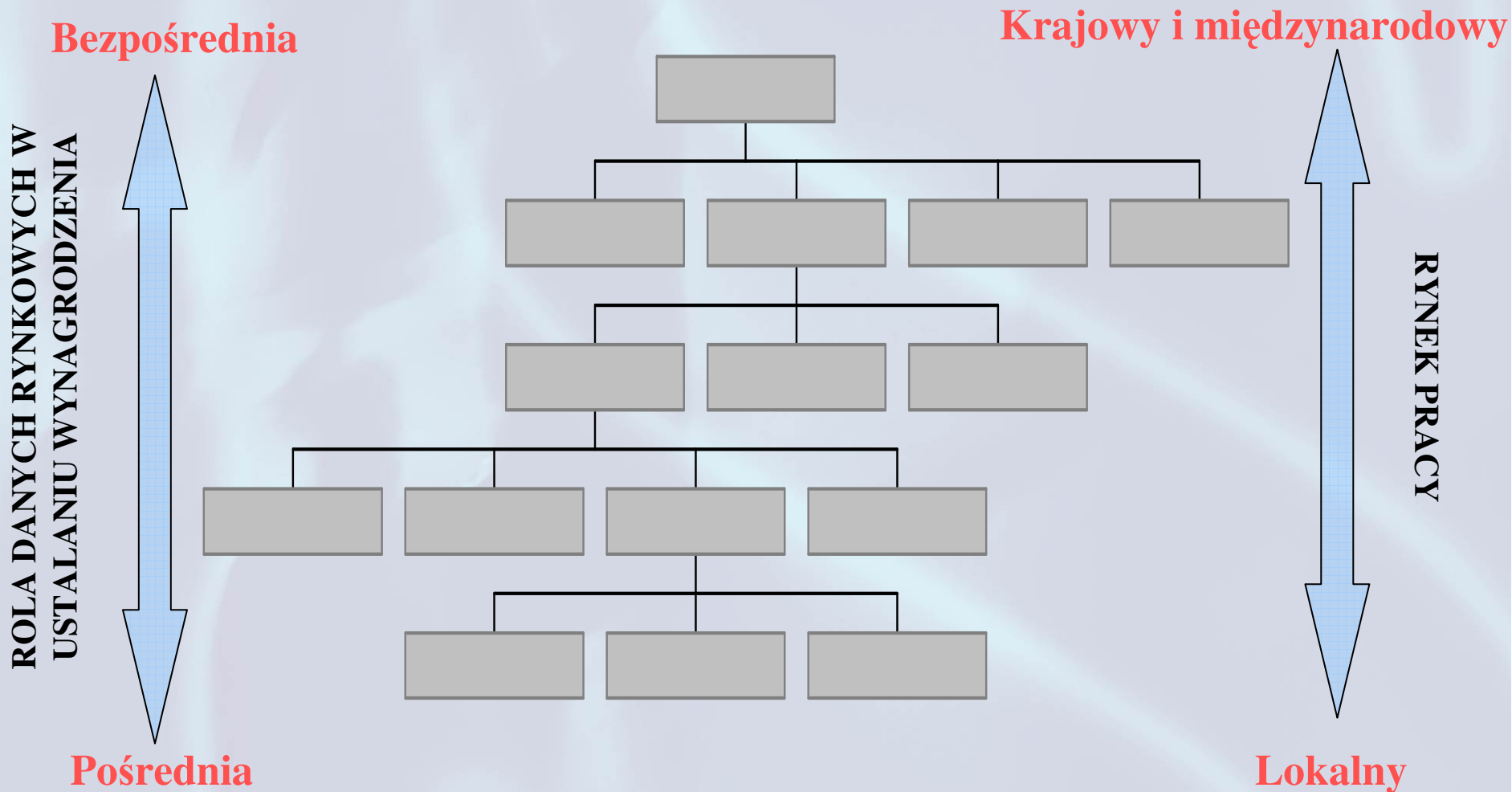
Wpływ bezpośredni

Dane rynkowe

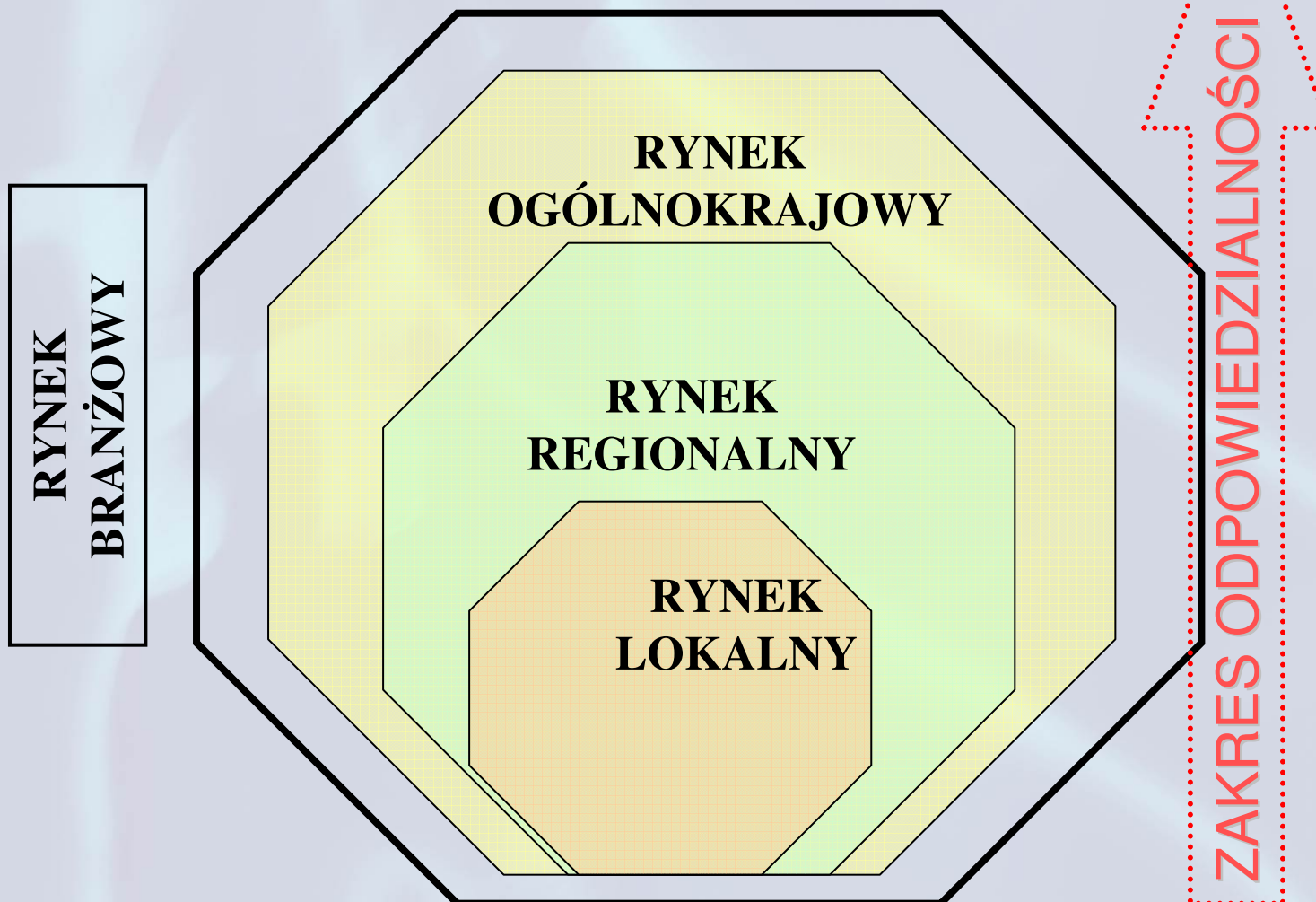


Płaca  
pracownika

# ZASTOSOWANIE DANYCH RYNKOWYCH



# ZASTOSOWANIE DANYCH RYNKOWYCH



# INTERPRETACJA

- oszacowanie kosztów pracy,
- określenie rentowności systemów wynagrodzeń,
- ocena wewnętrznej spójności i zewnętrznej, konkurencyjności stawek płac,
- identyfikacja dysproporcji,
- ustalenie odpowiednich relacji płacowych w firmie,
- określenie mechanizmów kształtujących aktualne rozwiązania płacowe.

Porównywane stanowisko	Płaca całkowita	Mediana rynku	Górny kwartyl	Wskaźnik porównania
Główny księgowy	10 000	8 300	12 000	120%
Specjalista ds. personalnych	4 000	3 500	5 600	114%
Inżynier produkcji	3 800	4 500	5 800	84%
Brand manager	8 000	7 000	9 800	114%
Blacharz	1 800	2 000	2 600	90%

## ZASTOSOWANIE DANYCH RYNKOWYCH DO PLANOWANIA PODWYŻEK

<b>OCENA WYNIKÓW PRACY</b>	<b>WSKAŹNIK PORÓWNIANIA Z RYNKIEM</b>		
	<b>&gt; 80%</b>	<b>80-120%</b>	<b>&lt;120%</b>
<b>Powyżej oczekiwań</b>	<b>9-10%</b>	<b>7-8%</b>	<b>5-6%</b>
<b>Na poziomie oczekiwań</b>	<b>5-6%</b>	<b>3-4%</b>	<b>0-2%</b>
<b>Ponizej oczekiwań</b>	<b>0-2%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

**Dziękuję za uwagę**