

Raport wskaźnikiHR 2019

Podsumowanie

Sedlak & Sedlak

ul. Królowej Jadwigi 189 B
30-220 Kraków
tel. (12) 625 59 10

sedlak.pl
rynekpracy.pl
badaniaHR.pl
wskaznikiHR.pl
wynagrodzenia.pl
raportyplacowe.pl



27.08.2019

Informacja prasowa portalu

wynagrodzenia.pl

Pytania i dodatkowe informacje:

media@sedlak.pl

wynagrodzenia.pl

Sedlak & Sedlak wyraża zgodę na publikację niniejszego opracowania pod warunkiem powołania się na źródło: wynagrodzenia.pl oraz zamieszczenie pod artykułem aktywnego linku do strony Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń (<http://wynagrodzenia.pl/t/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen-np>) czcionką nie mniejszą niż czcionka użyta w publikacji.

Sedlak & Sedlak
ul. Królowej Jadwigi 189 B
30-220 Kraków

tel. +48 12 625 59 10
fax +48 12 625 59 20
sedlak@sedlak.pl

www.sedlak.pl
www.rynekpracy.pl
www.wynagrodzenia.pl

Charakterystyka próby

W badaniu wzięło udział 195 zakładów.

działalność



handlowa
30 firm



usługowa
56 firm



produkcyjna
109 firm

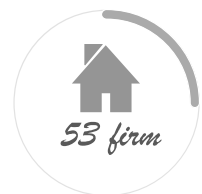
wielkość firmy



BARDZO DUŻA
(powyżej 500 pracowników)



DUŻA
(od 250 do 500 pracowników)

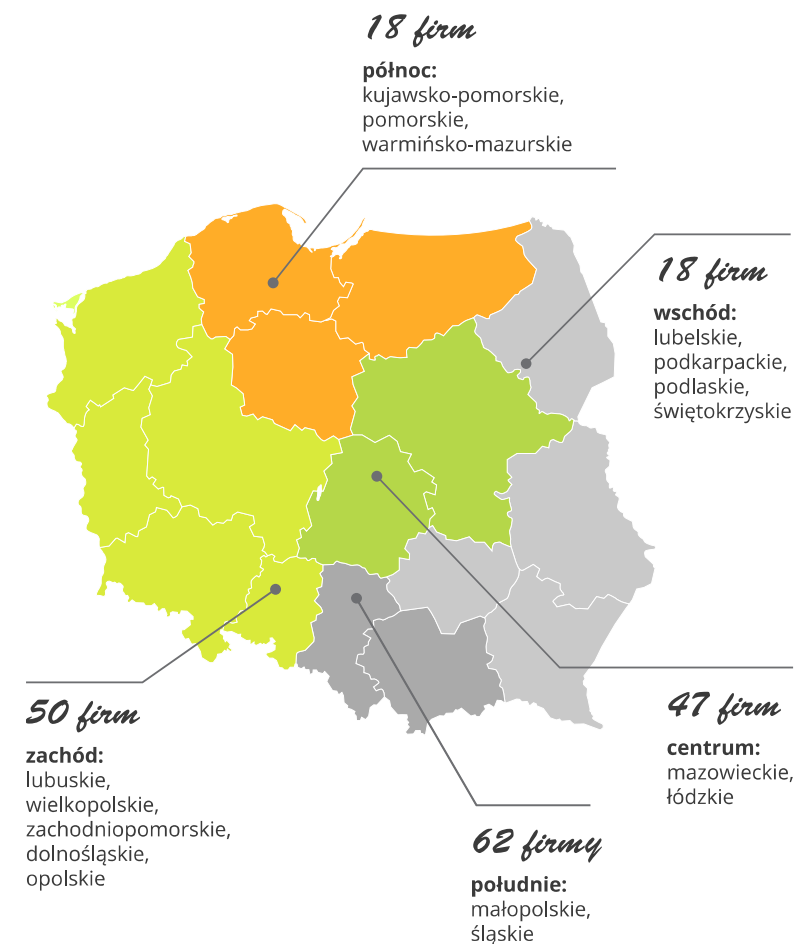


ŚREDNIA
(od 50 do 249 pracowników)



MAŁA
(do 49 pracowników)

region

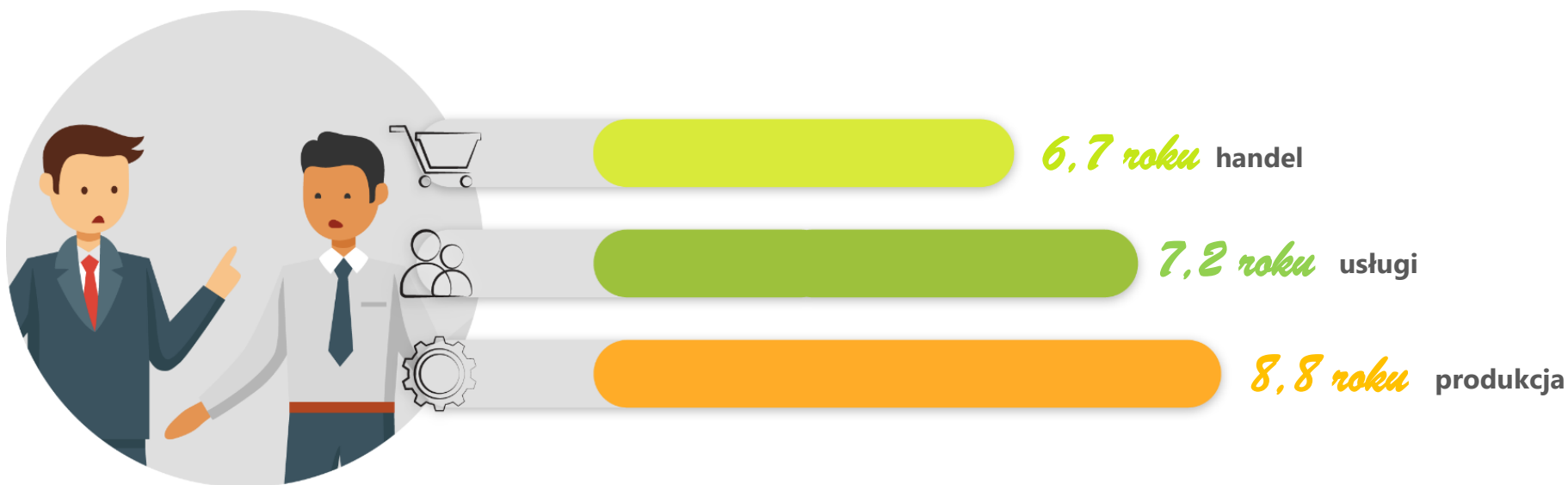


Wysoka rotacja i częste rezygnacje to nadal główny problem przedsiębiorstw

W 2018 roku rotacja wyniosła 16,2%, a więc niemal była na identycznym poziomie jak rok wcześniej. Za jej wysoki poziom odpowiadały przede wszystkim częste rezygnacje pracowników. Warto podkreślić, że poziom rotacji i rezygnacji był mocno zróżnicowany pomiędzy firmami o różnym profilu działalności. Najczęściej z pracy rezygnowali handlowcy, najrzadziej pracownicy produkcji. Poziom rotacji i rezygnacji był również mocno zróżnicowany regionalnie. Najwyższy był w centrum, najniższy na wschodzie.

Różnice w poziomie „przywiązania organizacyjnego” pracowników poszczególnych sektorów widoczne były również w wartości wskaźnika średni staż pracy. Pracownik produkcji pracował w jednym zakładzie średnio dwa lata dłużej niż zatrudniony w handlu.

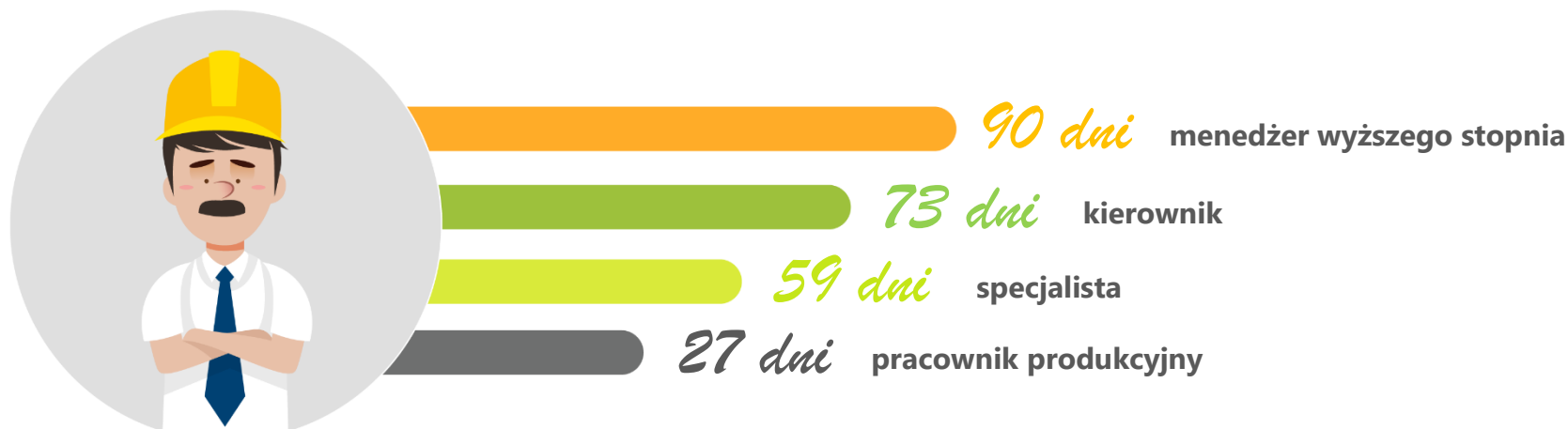
Średni staż pracy w poszczególnych sektorach gospodarki



Coraz trudniej jest pozyskać pracowników niższych szczebli

W porównaniu do poprzedniej edycji badania wydłużył się średni czas rekrutacji pracowników fizycznych oraz specjalistów (odpowiednio o 3 i 7 dni). Bez zmian pozostał czas rekrutacji kadry kierowniczej. Najwięcej czasu na zrecrutowanie pracownika musiały poświęcić firmy produkcyjne.

Czas rekrutacji w zakładach produkcyjnych

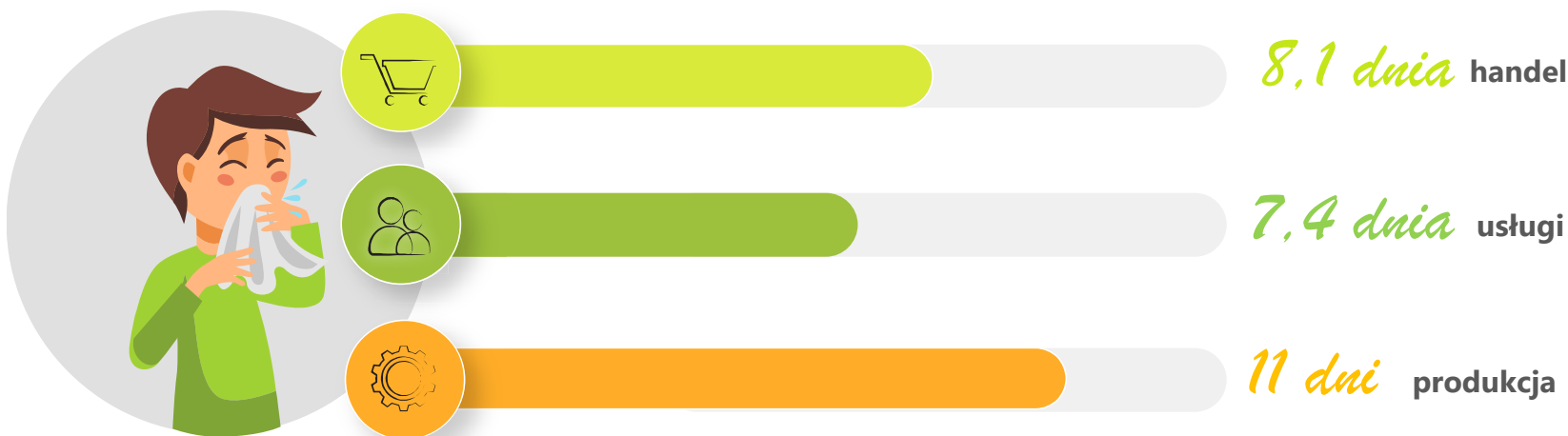


Wydłużenie czasu rekrutacji przełożyło się na wzrost jej skuteczności. W porównaniu do poprzedniej edycji badania firmom udawało się zapełnić więcej wakatów. Poprawa efektywności rekrutacji widoczna jest również we wzroście odsetka umów przedłużonych po okresie próbnym.

Niska frekwencja to nadal domena firm produkcyjnych

Poziom ogólnej absencji pracowników nieznacznie wydłużył się w porównaniu do poprzedniej edycji badania. Na bardzo zbliżonym poziomie utrzymał się poziom **ogólnej absencji chorobowej** i **chorobowej własnej**. Podobnie jak w poprzednich latach, pracownicy produkcyjni byli nieobecni w pracy znacznie częściej niż pracownicy usług czy handlu. Ich niższa frekwencja widoczna jest w poziomie ogólnej absencji chorobowej, chorobowej własnej, jednodniowej, a nawet w niższej wartości wskaźnika dni niewykorzystanych urlopów.

Absencja chorobowa własna pracowników w poszczególnych sektorach gospodarki

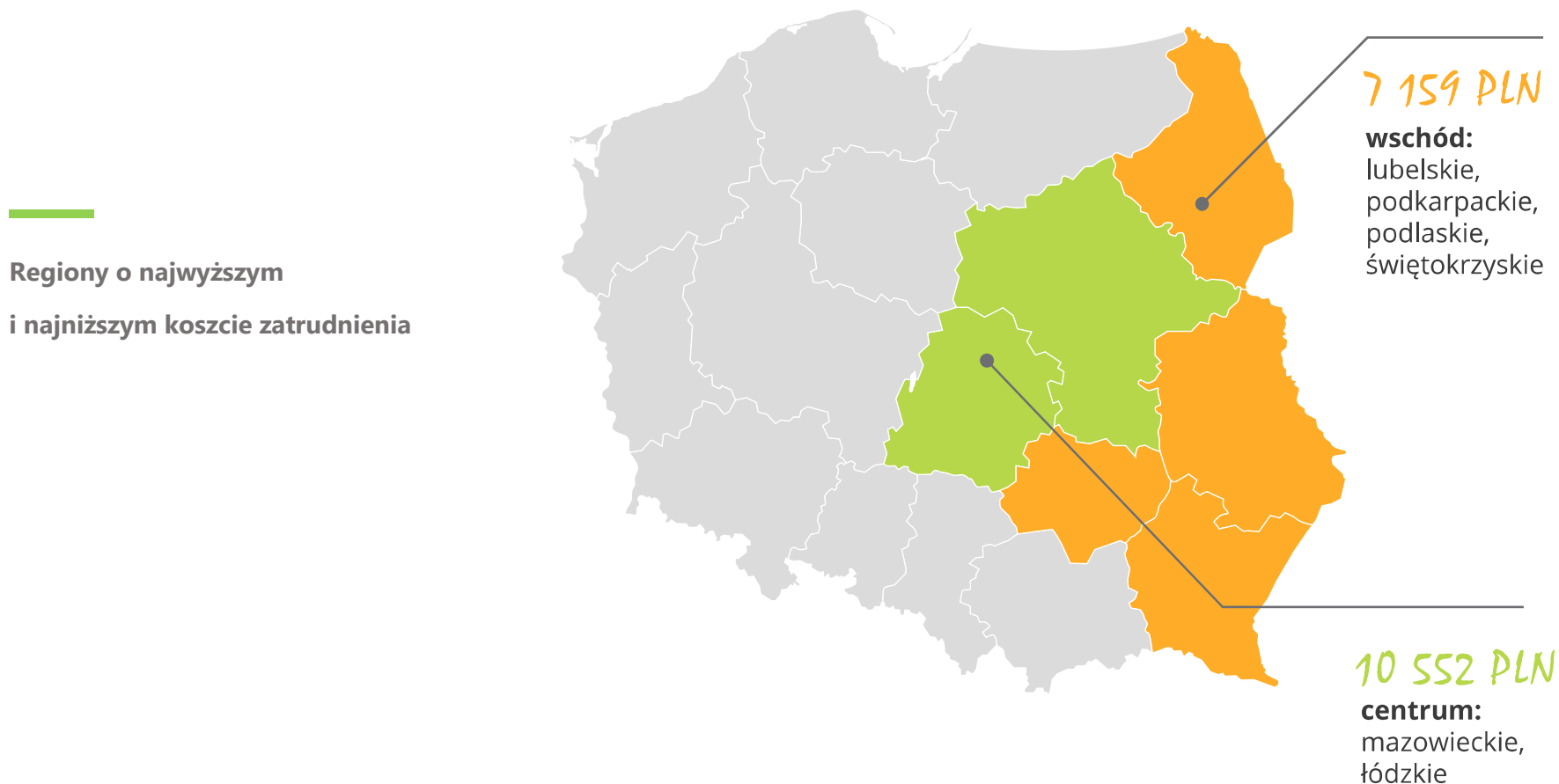


Czym większa firma, tym więcej jednodniowych nieobecności

Tegoroczne badanie pokazało, że w im większa firma, tym więcej jednodniowych nieobecności. Podobną zależność zauważyliśmy w przypadku urlopów na żądanie. Im większa firma, tym zatrudnieni częściej wykorzystywali prawo do nagłego zgłaszania swojej nieobecności. Odwrotną zależność zaobserwowaliśmy w przypadku urlopów wypoczynkowych. Liczba dni urlopów niewykorzystanych w przeliczeniu na pracownika była tym większa, im mniejsza organizacja.

Rosną koszty zatrudnienia przede wszystkim z powodu wzrostu płac

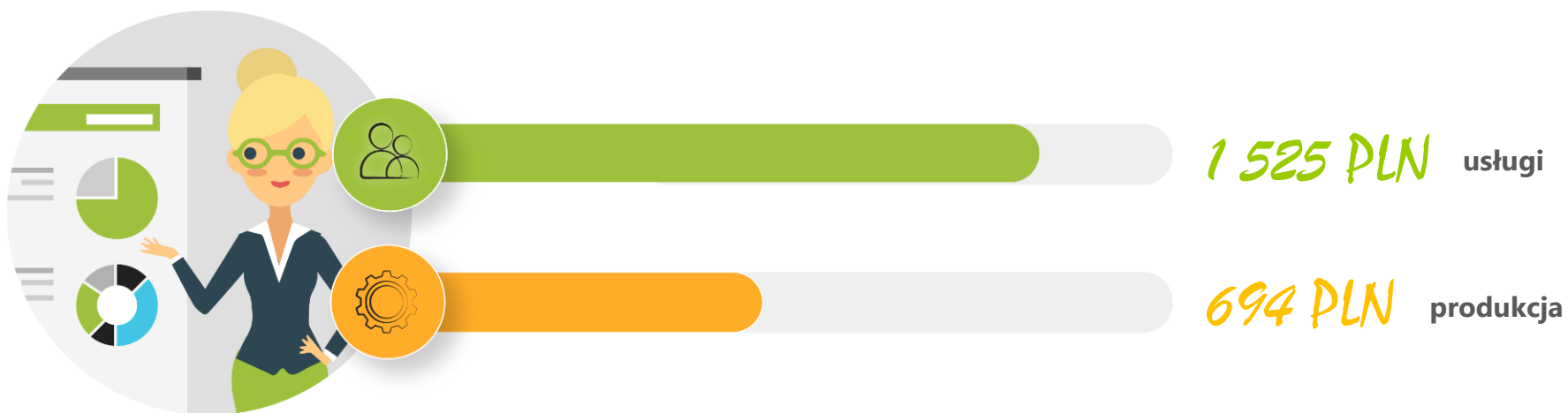
W ubiegłym roku przeciętny koszt zatrudnienia pracownika wzrósł o 10%, za co w głównej mierze odpowiadał wzrost wynagrodzeń. Koszty zatrudnienia, a tym samym wysokość wynagrodzenia, były mocno zróżnicowane pomiędzy regionami kraju. Tradycyjnie, najwyższe koszty zatrudnienia ponoszą firmy działające w centrum – średnio o niemal 3 400 PLN więcej niż w regionie o najniższym koszcie zatrudnienia, tj. wschodzie.



Przedsiębiorstwa coraz chętniej inwestują w rozwój pracowników

Tegoroczne badanie pokazało, że firmy coraz chętniej inwestują w rozwój pracowników. Widoczne jest to zarówno na etapie planowania budżetu szkoleń, jak i jego wykorzystania. Planując budżet szkoleń na 2018 r. organizacje chciały przeznaczyć średnio kwotę o 25% wyższą niż w 2017 r. W praktyce udawało się im zwiększyć nakłady na przeszkolonego pracownika o 20%.

Wykorzystany budżet szkoleń w przeliczeniu na pracownika

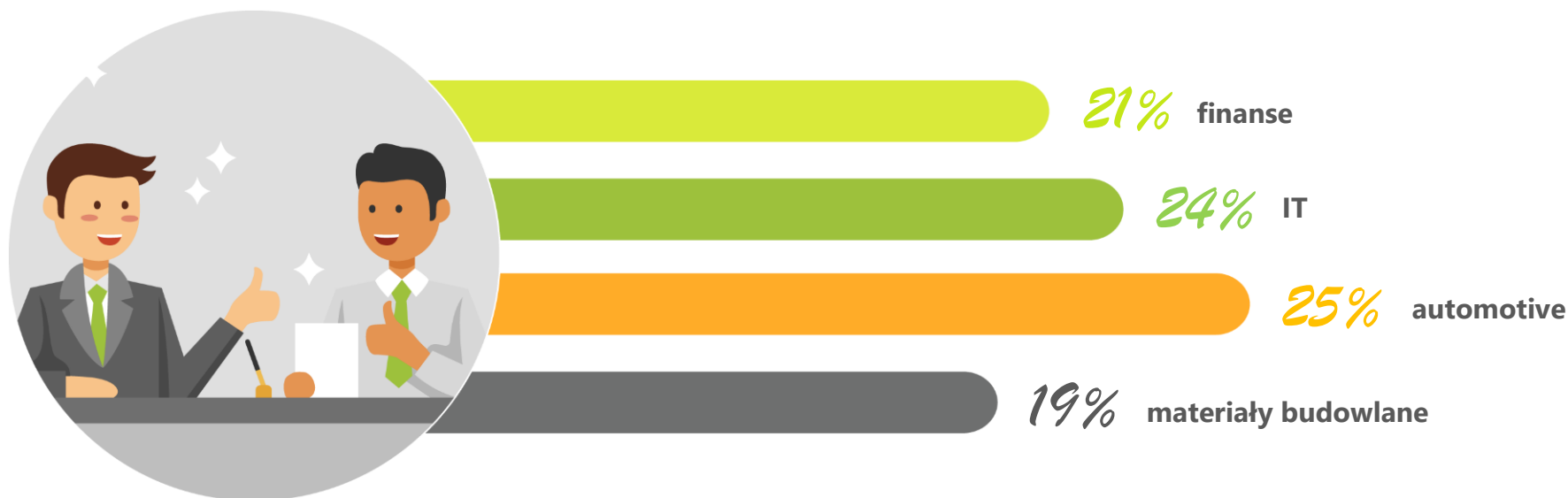


Poziom nakładów na szkolenie w znacznym stopniu zależy od profilu działalności firmy. W szkolenia najmniej inwestują zakłady produkcyjne, a najwięcej firmy usługowe. Różnica w wysokości wydatków na szkolenie na pracownika pomiędzy tymi dwoma sektorami przekracza 100%.

Firmy zatrudniają więcej pracowników niż wynika to z rotacji

W 2018 r. firmy zatrudniały znacznie więcej niż wynikałoby to z konieczności uzupełniania braków kadrowych spowodowanych rotacją. O ile zgodnie z danymi ogólnopolskimi rotacja wyniosła 16,4%, to wskaźnik przyjęć 21%. Przewagę przyjęć nad odejściami pracowników odnotowaliśmy m.in. w takich branżach jak automotive, IT czy materiały budowlane. Zależności tej nie odnotowaliśmy w sektorze finansowym.

Wskaźnik przyjęć w wybranych branżach

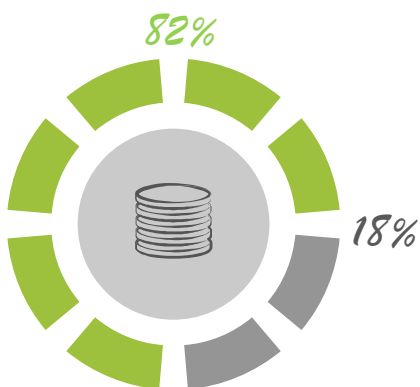


Wzrost wynagrodzeń i zysków, ale nie u wszystkich

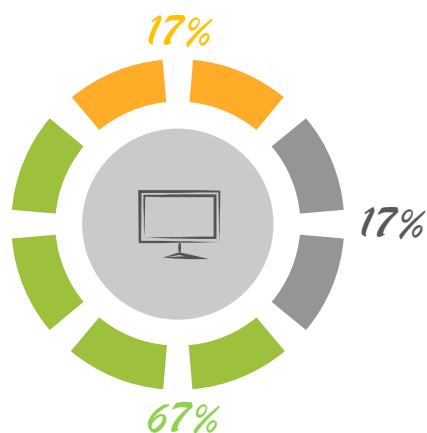
2018 r. upłynął pod znakiem dalszych wzrostów wynagrodzeń, co znalazło potwierdzenie w deklaracjach większości uczestników – 93% z nich przyznało, że w 2018 r. zwiększyło płace swoim pracownikom. Wszystkie firmy uczestniczące w badaniu z branży automotive i materiały budowlane zwiększyły płace zatrudnionym.

Co ciekawe, zwiększanie wynagrodzeń nie zawsze szło w parze z poprawą sytuacji ekonomicznej firmy, np. w branży automotive, tylko 37% badanych firm poprawiło swój wynik finansowy, mimo to wszystkie przyznały podwyżki swoim pracownikom.

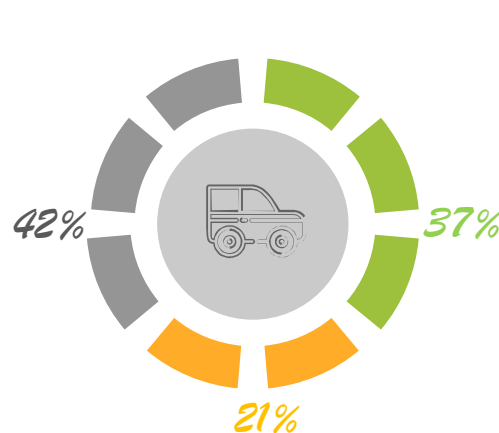
Odsetek firm, które zanotowały wzrost/brak zmian/spadek zysków w 2018 r. w porównaniu do 2017 r.



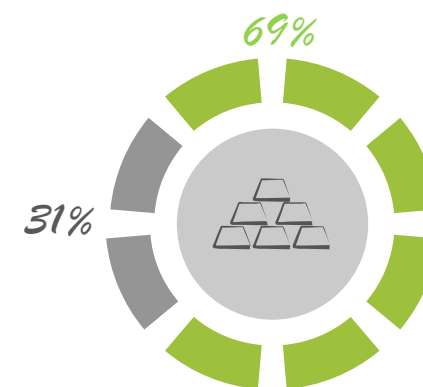
finanse



IT



automotive



materiały budowlane

 wzrosły  zmały  pozostały bez zmian

Wybierz raport dla swojej firmy



Raport ogólny

- 195 firm
- 43 wskaźniki
- 3 współczynniki koniunktury gospodarczej



Raport szczegółowy

- Zawartość raportu ogólnego
- 12 dodatkowych analiz (typ działalności, region, wielkość firmy)



Raport dedykowany

- Zawartość raportu szczegółowego
- Analiza dla indywidualnie wybranej grupy porównawczej

Zobacz demo

Dowiedz się więcej

Kup raport

Sedlak & Sedlak

Raport wskaźniki **HR** 2019

Kontakt

Paweł Pyzik



pyzik@sedlak.pl



12 625 59 18

Joanna Dziok



dziok@sedlak.pl



12 625 59 19

Marek Bednarski



bednarski@sedlak.pl



12 625 59 22

