

**Sedlak & Sedlak**

# Podsumowanie Raportu WskaźnikiHR **2015** dla sektora produkcyjnego



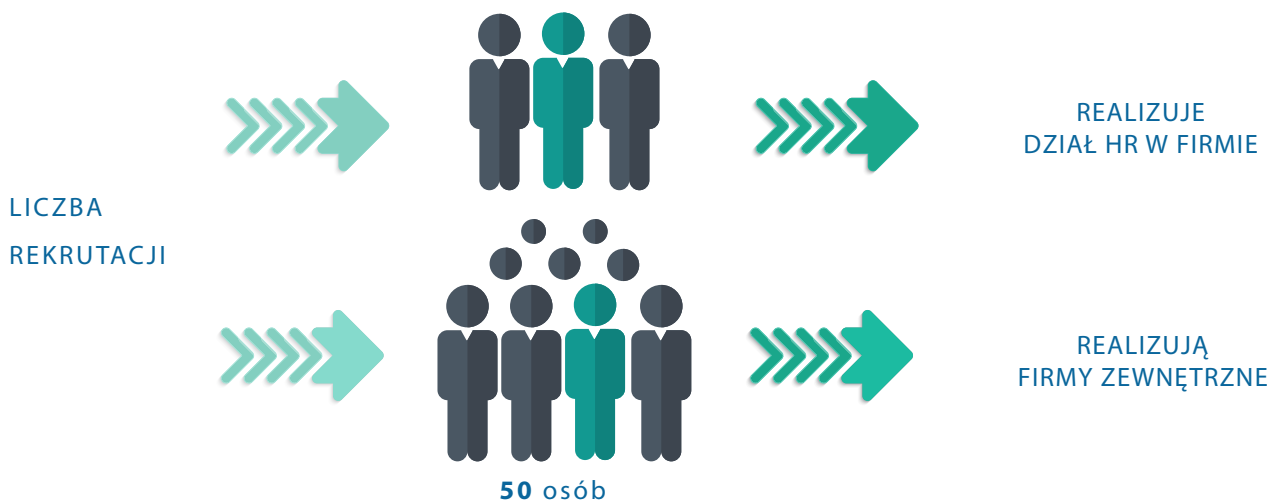
sedlak.pl  
badaniaHR.pl  
rynekpracy.pl  
raportyplacowe.pl  
wskaźnikiHR.pl  
wynagrodzenia.pl

ul. Królowej Jadwigi 189B  
30-220 Kraków  
tel. 12 625 59 10  
e-mail: [sedlak@sedlak.pl](mailto:sedlak@sedlak.pl)

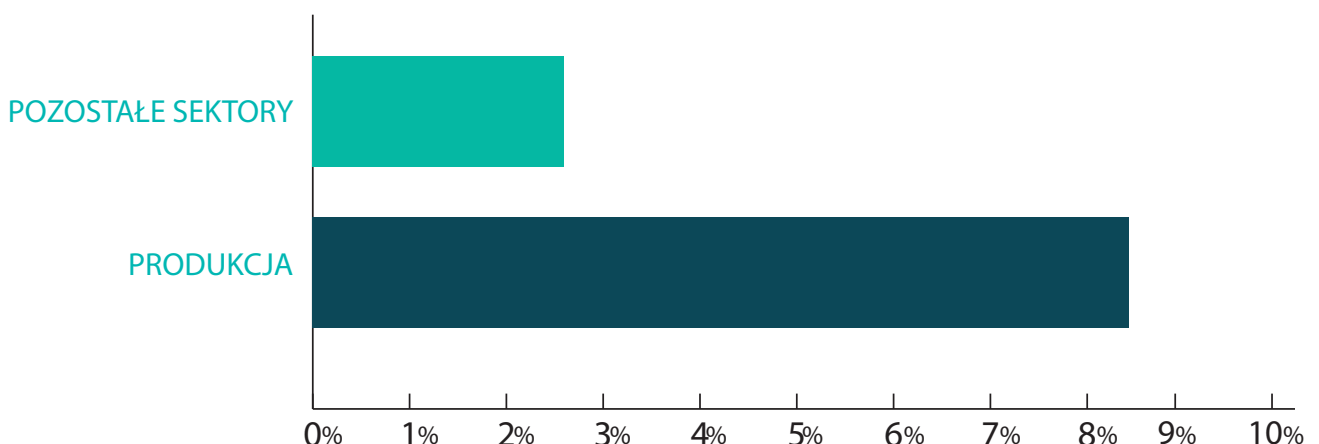
W Raporcie WskaźnikiHR 2015 wzięły udział **203 firmy** z całej Polski, które zatrudniają **258 410 pracowników**. Badanie obejmowało cały rok 2015. Na jego podstawie obliczyliśmy **41 wskaźników** z 4 istotnych obszarów zarządzania personelem: **fluktuacji, absencji, efektywności pracy i inwestycji w kapitał ludzki**. W badaniu przeważają firmy o profilu produkcyjnym, których wyniki omówiono w poniższym tekście.

## Fluktuacja kadr

Wskaźniki fluktuacji pokazują, że rekrutacje w firmach produkcyjnych są w większym stopniu zlecane firmom zewnętrznym, niż w pozostałych sektorach gospodarki. Z naszych analiz wynika, że jest to związane ze skokowym wzrostem zatrudnienia. W przypadku, gdy w firmie zapada decyzja o zatrudnieniu dodatkowych 50 specjalistów w ciągu miesiąca, działy HR muszą wspomagać się zewnętrznymi firmami, by zdążyć na czas z realizacją zadania.



Odsetek rekrutacji realizowanych przez firmy zewnętrzne



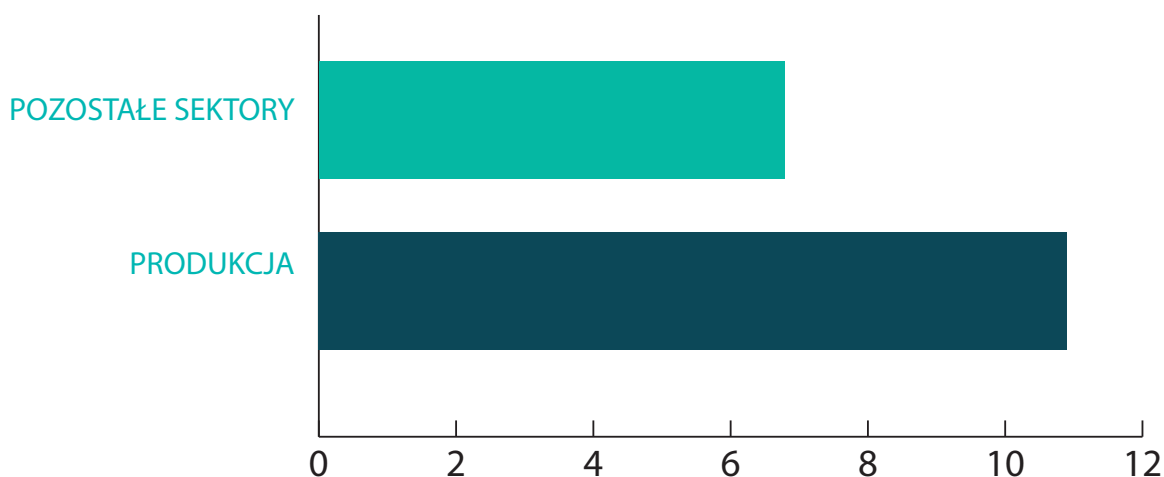
## Absencja

Pracownik firmy produkcyjnej choruje średnio o ponad trzy dni dłużej niż przeciętny pracownik pozostałych sektorów. Analizowany wynik dotyczy choroby własnej, a więc wyłącza opiekę nad chorym członkiem rodziny i kobiety w ciąży. Wyniki sektora produkcyjnego są wyższe od przeciętnych także, przy wskaźnikach absencji jednodniowej, absencji wypadkowej czy absencji ogólnej. Jednocześnie możemy zaobserwować, że w sektorze produkcyjnym pracownicy w większym stopniu wykorzystują przysługujące im urlopy.

pracownik produkcyjny  
choruje o ponad 3 dni  
dłużej niż pracownicy  
innych sektorów



Liczba dni absencji chorobowej własnej w ciągu roku

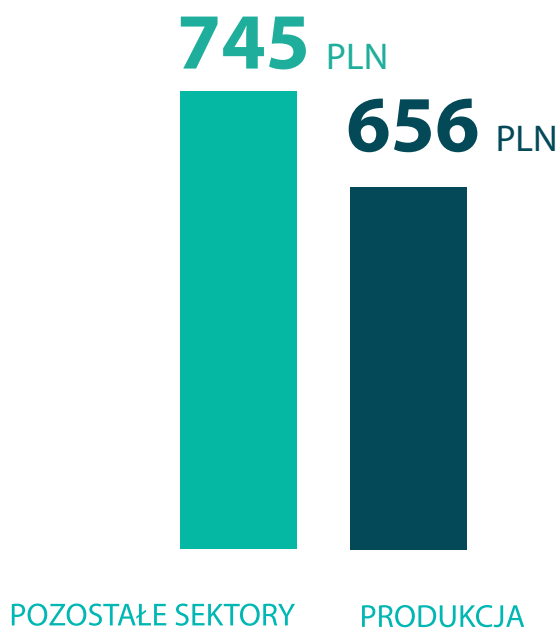


## Efektywność

Jak wynika z Raportu WskaźnikiHR 2015, pracownicy firm produkcyjnych otrzymują benefity o niemal dwukrotnie niższej wartości niż pracownicy pozostałych sektorów. Jednocześnie pracownicy sektora produkcyjnego wyrabiają czterokrotnie więcej godzin nadliczbowych. Interesujący jest również fakt, że przeciętne wynagrodzenie w sektorze produkcyjnym jest ok. 25% niższe od wynagrodzenia w sektorze usługowym i handlowym.



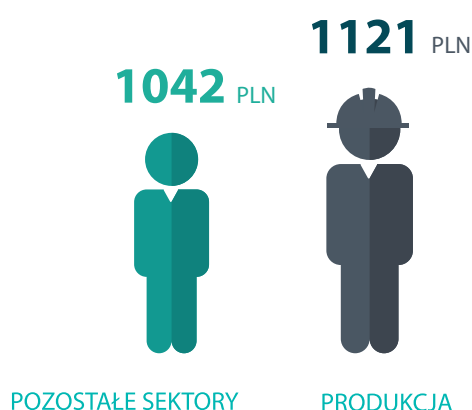
Wielkość benefitów przypadających na pracownika w skali roku



## Inwestycje w kapitał ludzki

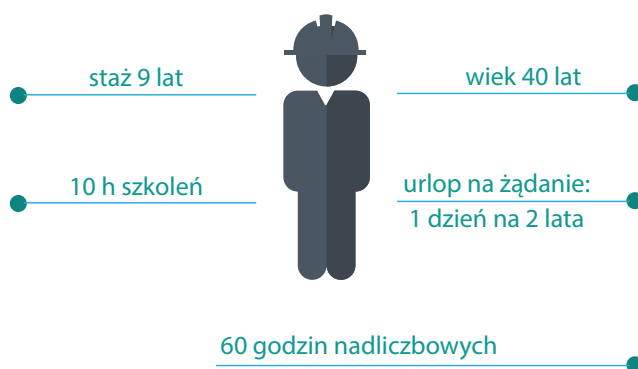
W przypadku szkoleń, planowany i wykorzystany budżet przypadający na jednego pracownika jest w firmach produkcyjnych mniejszy, niż w pozostałych sektorach. Jednocześnie **budżet szkoleń przypadający na przeszkolonego pracownika jest wyższy w sektorze produkcyjnym**. Oznacza to, że w sektorze produkcyjnym przeciętnie szkolonych jest mniej pracowników, jednak nakłady na ich wyszkolenie są większe.

### Budżet szkoleń przypadający na przeszkolonego pracownika w skali roku



## Kim jest przeciętny pracownik produkcyjny?

Jak wynika z naszego badania jest to osoba w wieku ok. 40 lat, która pracuje w danym przedsiębiorstwie od niemal 9 lat, a co 2 lata bierze 1 dzień urlopu na żądanie. Przeciętny pracownik spędza ok. 10 godzin na szkoleniach i wypracuje 60 godzin nadliczbowych w skali roku.



## O raporcie

Raport WskaźnikiHR 2015 to 41 wskaźników opracowanych dla przedsiębiorstw produkcyjnych, usługowych i handlowych. Omówiony w artykule sektor produkcji jest reprezentowany przez 145 firm. Więcej informacji na ten temat znajdą Państwo na platformie [wskaznikiHR.pl](http://wskaznikiHR.pl)

## Kontakt

W przypadku pytań zapraszamy do kontaktu

tel. (12) 615 59 18

e-mail: [biuro@wskaznikihhr.pl](mailto:biuro@wskaznikihhr.pl)

