

14.07.2017

Informacja prasowa portalu

wynagrodzenia.pl

Pytania i dodatkowe informacje:

tel. 509 509 536

media@sedlak.pl

PODSUMOWANIE RAPORTU WSKAŹNIKIHR 2017

Miło nam poinformować, że możemy Państwu zaoferować kolejny produkt firmy Sedlak & Sedlak - [raport wskaźnikiHR 2017](#). Zawiera on dane na temat efektywności kosztów zarządzania personelem w 2016 r.

Badane wskaźniki

W badaniu mierzyliśmy 41 wskaźnikówHR odnoszących się do czterech najważniejszych obszarów zarządzania personelem, tj.:

- ✓ fluktuacji, np.
 - wskaźnik rotacji,
 - wskaźnik skuteczności rekrutacji,
- ✓ absencji, np.
 - wskaźnik absencji ogólnej,
 - wskaźnik absencji chorobowej własnej,
- ✓ efektywności pracy, np.
 - wskaźnik miesięcznych kosztów na świadczenia pozapłacowe,
 - wskaźnik godzin nadliczbowych,
- ✓ inwestycji w kapitał ludzki, np.
 - planowany budżet szkoleń na pracownika,
 - wskaźnik wykorzystania budżetu szkoleń

Raport zawiera również analizę trzech współczynników koniunktury gospodarczej odnoszących się do zmian w wielkości wynagrodzeń, obrotów i zysków przedsiębiorstw.

Uczestnicy badania

W badaniu wzięło udział 176 przedsiębiorstw z całej Polski zatrudniających w sumie ponad 160 000 pracowników. Najliczniej reprezentowane były województwa:

mazowieckie (38 firm), śląskie (27 firm), małopolskie (24 firmy), dolnośląskie (18 firm) oraz wielkopolskie (17 firm).

Dominującą grupę uczestników stanowiły zakłady produkcyjne (54%). Przedsiębiorstwa usługowe i handlowe stanowiły odpowiednio 39% i 7% próby. Z kolei z uwagi na branżę najwięcej firm działało w branży IT (18%), automotive (12%) oraz przemyśle (11%).

Uczestnikami badania najczęściej były firmy zatrudniające powyżej 500 pracowników, które stanowiły 39% próby. Licznie reprezentowane były również przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 przedsiębiorstw – stanowiły one 33% uczestników. Co piąta badana firma zatrudniała od 250 do 500 pracowników. Najmniejszy, 8% udział w próbie, miały przedsiębiorstwa liczące do 49 pracowników.

Tak szczegółowa charakterystyka grupy badawczej stała się podstawą do określenia możliwych do opracowania przekrojów w oferowanych przez nas raportach. W trosce o wysoką jakość naszych opracowań za wartość progową umożliwiającą przygotowanie rzetelnego raportu uznaliśmy próbę liczącą co najmniej 20 firm. W efekcie możemy Państwu zaoferować następujące rodzaje opracowań:

- ✓ raporty regionalne dla:
 - centrum (mazowieckie, łódzkie)
 - południa (śląskie, małopolskie),
 - wschodu (lubelskie, podkarpackie, podlaskie, świętokrzyskie),
 - zachodu (lubuskie, wielkopolskie, zachodniopomorskie, dolnośląskie, opolskie),
- ✓ raporty dla firm różnej wielkości:
 - bardzo dużych (powyżej 500 pracowników),
 - dużych (250 do 500 pracowników),
 - średnich (od 50 do 249 pracowników),
- ✓ raporty dla trzech branż:
 - automotive,
 - IT,
 - przemysłu.

Co ustaliliśmy?

Uzyskane wyniki potwierdzają umacnianie się pozycji pracownika na rynku pracy. Symptomy tego zjawiska są wielorakie, od spadku ilości zwolnień, po wzrost liczby

rezygnacji. Warto dodać, że zmiany te są typowe dla wszystkich przedsiębiorstw niezależnie od sektora, w którym działa.

Z danych ogólnopolskich wynika, że firmom udaje się zapełnić 9 na 10 wakatów. Skuteczność rekrutacji okazała się być najwyższa w dużych przedsiębiorstwach produkcyjnych zlokalizowanych w regionie wschodnim. Z kolei największy problem ze znalezieniem pracowników miały bardzo duże firmy usługowe w regionie zachodnim.

Problem absencji jest coraz bardziej dotkliwy dla pracodawców. Pracownicy coraz dłużej przebywają na zwolnieniach lekarskich, co potwierdzają zarówno kolejne edycje naszego badania jak i statystyki ZUS. Problem absencji chorobowej jest dostrzegany zwłaszcza w przypadku pracowników produkcyjnych, którzy na zwolnieniu lekarskim przebywali średnio około 4 dni dłużej niż pracownicy handlu czy usług.

Liczba dni absencji chorobowej własnej w ciągu roku



Umocnienie się pozycji pracownika przełożyło się na wyższe koszty zatrudnienia, czego główną przyczyną był wzrost płac. Średnie wynagrodzenie wzrosło o ponad 900 PLN, zaś koszty pracy o niemal 1 500 PLN. Zmiany te wyraźnie przełożyły się na wzrost udziału kosztów pracy w kosztach operacyjnych, które w ostatnim roku w porównaniu do 2015 r. zwiększyły się aż o 9 pp. Wzrost nakładów na wynagrodzenia przełożył się jednak na spadek rentowności przedsiębiorstw.

Firmy są coraz bardziej świadome, że dysponowanie wysoko wykwalifikowaną kadrą wymaga inwestycji w rozwój pracowników. Dowodzi tego zarówno wzrost udziału budżetu szkoleń w kosztach operacyjnych oraz wzrost ilości godzin szkoleniowych w porównaniu do 2015 r. Przywiązywanie przez przedsiębiorstwa większej wagi do szkolenia pracowników potwierdza również wzrost wskaźników wykorzystania budżetu szkoleń na pracownika oraz jego wykorzystanie na przeszkolonego pracownika w stosunku do poprzedniej edycji badania.

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 WskaźnikiHR (<http://wskaźnikiHR.pl>) czcionką nie mniejszą niż czcionka użyta w publikacji.