

przykładowe analizy

Raport płacowy Sedlak & Sedlak

2014

30-220 Kraków
ul. Królowej Jadwigi 189 B
tel. (12) 625 59 10
fax (12) 625 59 20
raport@sedlak.pl

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





ANALIZY PREZENTOWANE W RAPORCIE

W **Raporcie płacowym Sedlak & Sedlak 2014 – stanowiska administracyjne** zawarte są zarówno analizy dla szczebli i poziomów zatrudnienia, jak również dla każdego z 249 poszczególnych stanowisk. Wyniki badania obejmują następujące grupy analiz:

1. Analizy ogólne - dane na szczeblach i poziomach:

- wynagrodzenia podstawowe, całkowite i zmienne,
- wynagrodzenia z podziałem na: województwa, pochodzenie kapitału, wielkość zatrudnienia, wielkość rocznych przychodów, rodzaj działalności, branże, piony,
- świadczenia dodatkowe oferowane na poszczególnych szczeblach,
- wysokość i termin planowanych podwyżek wynagrodzeń,
- wysokość zrealizowanych podwyżek w okresie badania.

2. Analizy szczegółowe - dane na stanowiskach:

- wynagrodzenia podstawowe, całkowite i zmienne na 249 stanowiskach,
- wynagrodzenia podstawowe i całkowite na stanowiskach z podziałem na: województwa, pochodzenie kapitału, wielkość zatrudnienia, wielkość rocznych przychodów, rodzaj działalności, branże,
- świadczenia dodatkowe oferowane osobom na danym stanowisku,
- ranking stanowisk.

ANALIZY OPRACOWANE SĄ DLA NASTĘPUJĄCYCH PIONÓW:

- naczelne kierownictwo,
- pion sprzedaży,
- pion obsługi klienta,
- pion marketingu,
- pion public relations,
- pion finansowy,
- pion personalny,
- pion informatyczny,
- pion administracyjny,
- BHP i ochrona środowiska,
- pion zakupów i logistyki,
- stanowiska z branży IT.



Analizy ogólne

WYNAGRODZENIA NA POSZCZEGÓLNYCH SZCZEBLACH I POZIOMACH

szczebel i poziom	liczba firm	liczba osób	WYNAGRODZENIE PODSTAWOWE				WYNAGRODZENIE CAŁKOWITE			
			q1	mediana	q3	średnia	q1	mediana	q3	średnia

zarząd/władze firmy

prezes, dyrektor generalny	10	10	15 000	20 000	25 000	20 000	20 000	25 000	30 000	25 000
dyrektor jednostki biznesu	10	10	15 000	20 000	25 000	20 000	20 000	25 000	30 000	25 000

kadra zarządzająca

dyrektor pionu – poziom wyższy (DII)	10	10	15 000	20 000	25 000	20 000	20 000	25 000	30 000	25 000
dyrektor pionu – poziom niższy (DI)	10	10	15 000	20 000	25 000	20 000	20 000	25 000	30 000	25 000
kierownik – poziom wyższy (KII)	10	10	5 000	10 000	15 000	12 000	10 000	15 000	20 000	15 000
kierownik – poziom niższy (KI)	10	10	5 000	10 000	15 000	12 000	10 000	15 000	20 000	15 000
lider zespołu (LZ)	10	10	5 000	10 000	15 000	12 000	10 000	15 000	20 000	15 000

specjalista

ekspert (SE)	10	10	3 500	4 500	5 500	4 500	4 000	5 000	6 000	5 000
starszy (SS)	10	10	3 500	4 500	5 500	4 500	4 000	5 000	6 000	5 000
doświadczony (SD)	10	10	3 500	4 500	5 500	4 500	4 000	5 000	6 000	5 000
młodszy (SM)	10	10	3 500	4 500	5 500	4 500	4 000	5 000	6 000	5 000

pracownik wsparcia

wykwalifikowany (WW)	10	10	2 000	2 500	3 000	2 500	2 500	3 000	3 500	3 000
niewykwalifikowany (WN)	10	10	2 000	2 500	3 000	2 500	2 500	3 000	3 500	3 000

pracownik fizyczny

brygadzysta (FB)	10	10	2 000	2 500	3 000	2 500	2 500	3 000	3 500	3 000
wiodący (FW)	10	10	2 000	2 500	3 000	2 500	2 500	3 000	3 500	3 000
doświadczony (FD)	10	10	2 000	2 500	3 000	2 500	2 500	3 000	3 500	3 000
początkujący (FP)	10	10	2 000	2 500	3 000	2 500	2 500	3 000	3 500	3 000



WYNAGRODZENIA DLA POSZCZEGÓLNYCH KATEGORII STANOWISK*

kategoria stanowiska*	liczba firm	liczba osób	WYNAGRODZENIE PODSTAWOWE				WYNAGRODZENIE CAŁKOWITE			
			q1	mediana	q3	średnia	q1	mediana	q3	średnia
12	100	200	15 000	20 000	25 000	20 000	20 000	25 000	30 000	25 000
11	100	200	15 000	20 000	25 000	20 000	20 000	25 000	30 000	25 000
10	100	200	15 000	20 000	25 000	20 000	20 000	25 000	30 000	25 000
9	100	200	5 000	10 000	15 000	12 000	10 000	15 000	20 000	15 000
8	100	200	5 000	10 000	15 000	12 000	10 000	15 000	20 000	15 000
7	100	200	5 000	10 000	15 000	12 000	10 000	15 000	20 000	15 000
6	100	200	3 500	4 500	5 500	4 500	4 000	5 000	6 000	5 000
5	100	200	3 500	4 500	5 500	4 500	4 000	5 000	6 000	5 000
4	100	200	3 500	4 500	5 500	4 500	4 000	5 000	6 000	5 000
3	100	200	2 000	2 500	3 000	2 500	2 500	3 000	3 500	3 000
2	100	200	2 000	2 500	3 000	2 500	2 500	3 000	3 500	3 000
1	100	200	2 000	2 500	3 000	2 500	2 500	3 000	3 500	3 000

*Każde stanowisko jest przypisane do jednej z dwunastu kategorii.

Kategorie składają się ze stanowisk o podobnej wartości/wadze dla organizacji.

PRZYKŁADOWE ANALIZY OGÓLNE

WYNAGRODZENIA KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ W BRANŻY MOTORYZACYJNEJ

szczebel i poziom	liczba firm	liczba osób	WYNAGRODZENIE PODSTAWOWE				WYNAGRODZENIE CAŁKOWITE			
			q1	mediana	q3	średnia	q1	mediana	q3	średnia
kadra zarządzająca										
dyrektor pionu – poziom wyższy (DII)	100	200	15 000	20 000	25 000	20 000	20 000	25 000	30 000	25 000
dyrektor pionu – poziom niższy (DI)	100	200	15 000	20 000	25 000	20 000	20 000	25 000	30 000	25 000
kierownik – poziom wyższy (KII)	100	200	5 000	10 000	15 000	12 000	10 000	15 000	20 000	15 000
kierownik – poziom niższy (KI)	100	200	5 000	10 000	15 000	12 000	10 000	15 000	20 000	15 000
lider zespołu (LZ)	100	200	5 000	10 000	15 000	12 000	10 000	15 000	20 000	15 000
...

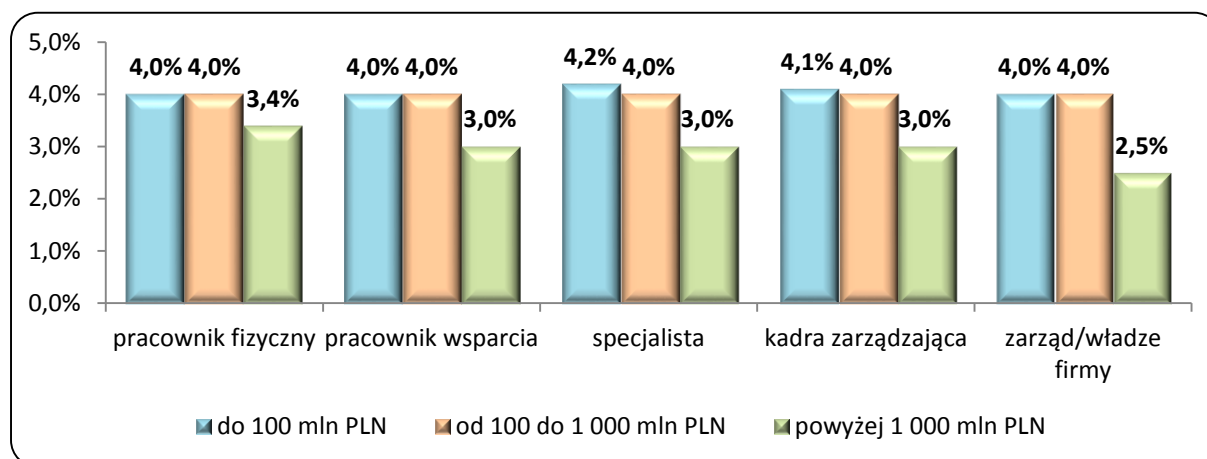
W raporcie prezentowane są wynagrodzenia na poszczególnych szczeblach i poziomach wg kryteriów: pochodzenie kapitału, wielkość zatrudnienia, wielkość rocznych przychodów, rodzaj działalności, branża, województwo.



WYSOKOŚĆ PLANOWANYCH PODWYŻEK WYNAGRODZEŃ W FIRMACH O RÓŻNEJ WIELKOŚCI PRZYCHODU

przychód	pracownik fizyczny	pracownik wsparcia	specjalista	kadra zarządzająca	zarząd/władze firmy
przychód do 100 mln PLN	4,0%	4,0%	4,2%	4,1%	4,0%
przychód od 100 do 1 000 mln PLN	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%
przychód powyżej 1 000 mln PLN	3,4%	3,0%	3,0%	3,0%	2,5%

PLANOWANE PODWYŻKI WYNAGRODZEŃ





Analizy szczegółowe

OPIS STANOWISKA

Kierownik działu personalnego (KI) HR Manager (KI)	
Identyfikator stanowiska	21524
Pion	pion personalny
Rodzina stanowisk	HR
Szczebel stanowiska	kadra zarządzająca
Poziom stanowiska	kierownik – poziom niższy (KI)
Kategoria stanowiska	8
Ogólna charakterystyka	Odpowiedzialny za zarządzanie i kontrolę polityki personalnej firmy.
Zakres obowiązków	<ul style="list-style-type: none"> - zapewnianie sprawnego funkcjonowania działu personalnego na terenie danego oddziału, - nadzór nad selekcją i rekrutacją nowych pracowników, - tworzenie zakresów obowiązków dla poszczególnych stanowisk, - nadzór nad działaniem systemów ocen okresowych, - współpraca z firmami doradztwa personalnego i firmami szkoleniowymi, - planowanie szkoleń i ich koordynacja.
Opis poziomu stanowiska	Odpowiedzialny za wyniki swojego zespołu (zwykle poniżej 10 pracowników). Realizuje politykę firmy w obszarze pionu funkcyjnego (rzadko ma wpływ na jej kształtowanie). Odpowiedzialny za realizację celów krótkookresowych. Rzadko posiada odpowiedzialność budżetową. Zwykle raportuje do menedżera wyższego szczebla.
Doświadczenie	Powyżej pięciu lat.

WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE BRUTTO

numer stanowiska	nazwa stanowiska	kryterium	liczba zakładów	liczba osób	d1	q1	mediana	q2	d9	średnia
21524	Kierownik działu personalnego (KI)	płaca podstawowa	30	60	5 000	7 000	10 000	13 000	15 000	10 000
		płaca całkowita	30	60	7 000	10 000	13 000	17 000	20 000	13 000

21524	Kierownik działu personalnego (KI)	płaca zmienna	30	60	1 000	2 000	3 000	4 000	5 000	6 000
		płaca zmienna jako % płacy podstawowej	30	60	2%	5%	10%	15%	17%	11%

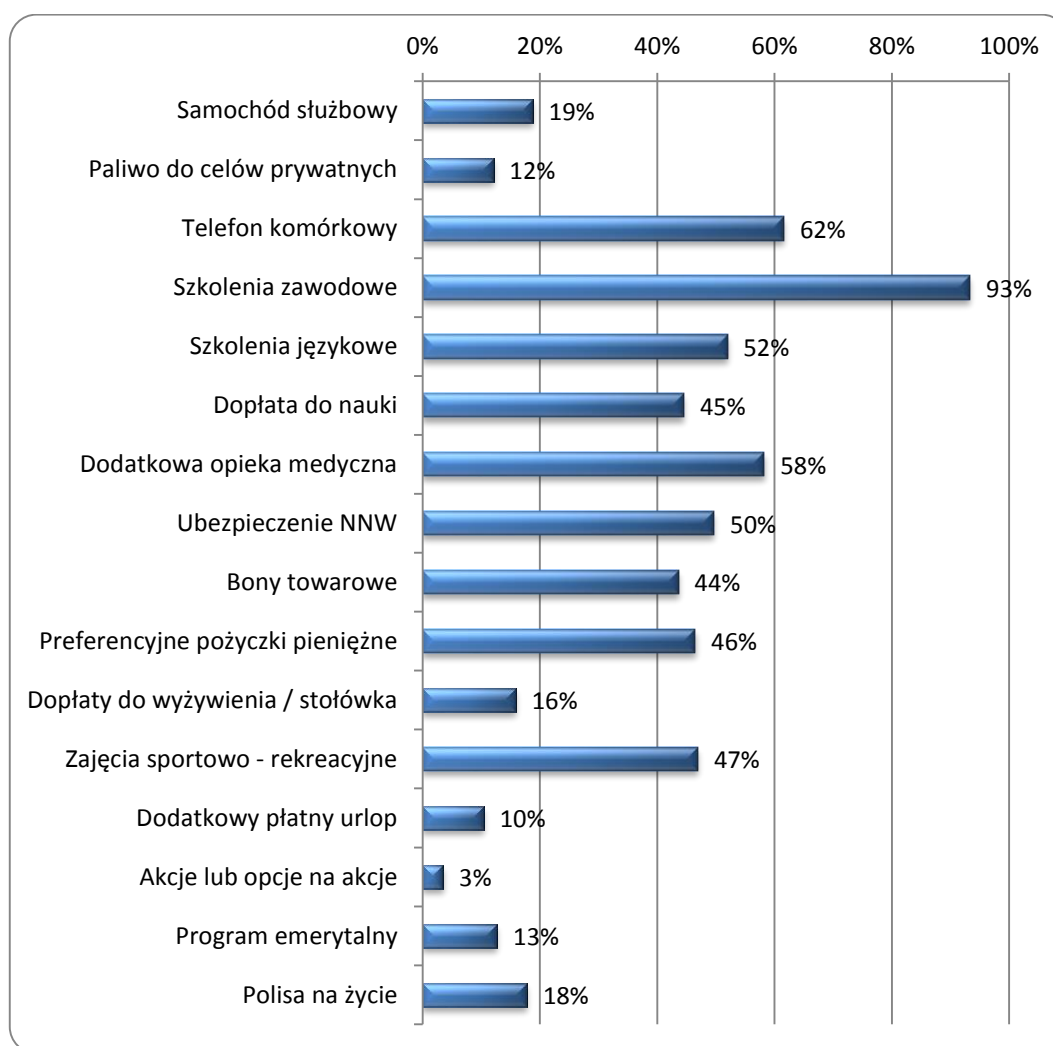


PORÓWNANIE WYNAGRODZEŃ CAŁKOWITYCH W OPARCIU O WYBRANE KRYTERIUM

numer stanowiska	nazwa stanowiska	kryterium	liczba zakładów	liczba osób	d1	q1	mediana	q2	d9	średnia
21524	Kierownik działu personalnego (KI)	kapitał polski	30	60	7 000	10 000	13 000	17 000	20 000	13 000
		kapitał zagraniczny	30	60	7 000	10 000	13 000	17 000	20 000	13 000
		zat. powyżej 1000 osób	30	60	7 000	10 000	13 000	17 000	20 000	13 000
		woj. mazowieckie	30	60	7 000	10 000	13 000	17 000	20 000	13 000
		woj. śląskie	30	60	7 000	10 000	13 000	17 000	20 000	13 000
		woj. wielkopolskie	30	60	7 000	10 000	13 000	17 000	20 000	13 000

Lista kryteriów wykazanych w raporcie uzależniona jest od charakterystyki badanej grupy firm.

ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE OFEROWANE NA STANOWISKU





Pełen zakres analiz dostępny jest
w wersji demonstracyjnej raportu na stronie:

www.raportyplacowe.pl

Kontakt

W przypadku pytań lub wątpliwości zapraszamy
do kontaktu z naszymi konsultantami:

tel. (12) 625 59 16, (12) 625 59 10

e-mail: raport@sedlak.pl