

PRZYKŁADOWE ANALIZY

2016

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

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



RAPORT PŁACOWY

Sedlak & Sedlak



Analizy prezentowane w raporcie

W **Raporcie płacowym Sedlak & Sedlak 2016** zawarte są analizy dla szczebli, poziomów zatrudnienia oraz dla każdego z 445 stanowisk.

Wyniki badania obejmują następujące grupy analiz:

Analizy ogólne – dane na szczeblach i poziomach:

- wynagrodzenia podstawowe i całkowite,
- 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.

Analizy szczegółowe – dane na stanowiskach:

- wynagrodzenia podstawowe, całkowite i zmienne na 445 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,
- pion produkcyjny,
- pion techniczny,
- pion serwisu,
- pion badań i rozwoju,
- pion jakości,
- ochrona środowiska i BHP,
- pion zakupów i logistyki.

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	4 000	5 000	5 000	6 000	5 000	
starszy (SS)	10	10	3 500	4 500	5 500	4 000	5 000	5 000	6 000	5 000	
doświadczony (SD)	10	10	3 500	4 500	5 500	4 000	5 000	5 000	6 000	5 000	
młodszy (SM)	10	10	3 500	4 500	5 500	4 000	5 000	5 000	6 000	5 000	
pracownik wsparcia											
starszy (WS)	10	10	2 000	2 500	3 000	2 500	2 500	3 000	3 500	3 000	
doświadczony (WD)	10	10	2 000	2 500	3 000	2 500	2 500	3 000	3 500	3 000	
młodszy (WM)	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											
brygadzista (FB)	10	10	2 000	2 500	3 000	2 500	2 500	3 000	3 500	3 000	
starszy (FS)	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	wynagrodzenie podstawowe						wynagrodzenie całkowite			
	liczba firm	liczba osób	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.

Wynagrodzenia kadry zarządzającej w branży motoryzacyjnej

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

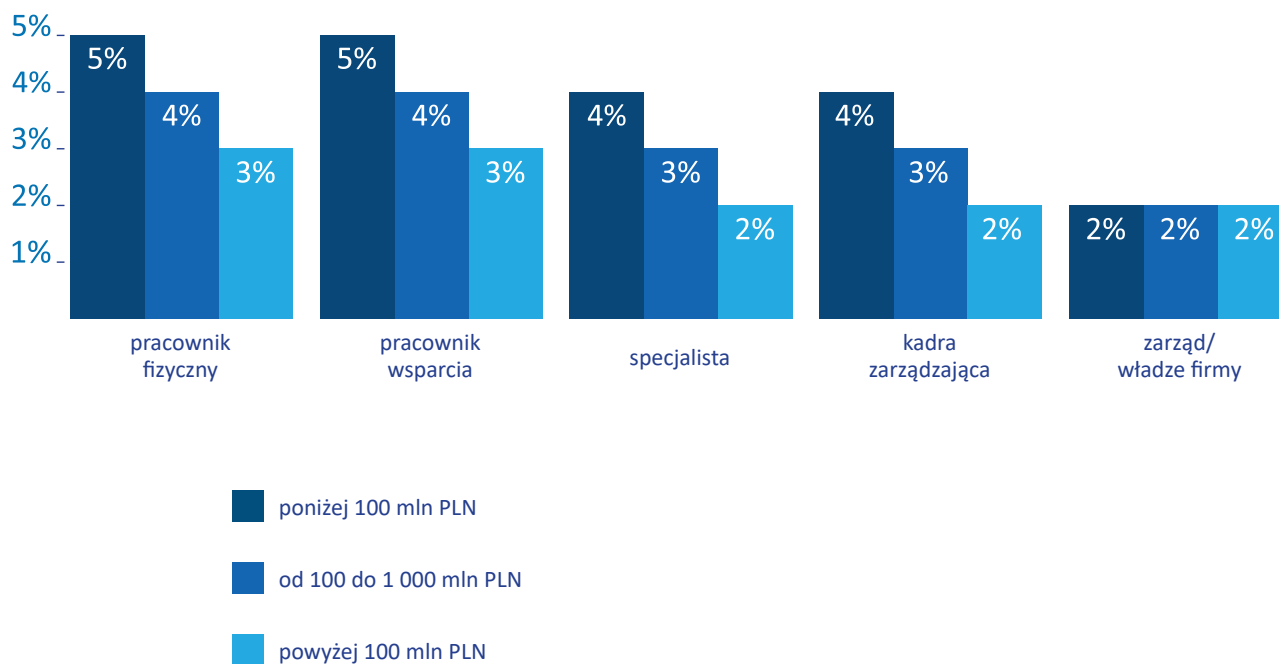
W raporcie prezentowane są wynagrodzenia na poszczególnych szczeblach i poziomach wg kryteriów: pochodzenie kapitału, wielkość zatrudnienia, wielkość rocznych przychodów, rodzaj działalności, branża, województwo.



Wysokość planowanych podwyżek wygrodzeń w firmach o różnej wielkości przychodu

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

Wysokość planowanych podwyżek wygrodzeń w firmach o różnej wielkości przychodu





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 procesów personalnych firmy.

Zakres obowiązków

- kształtowanie lokalnej strategii personalnej zakładu/oddziału,
- nadzorowanie procesów zarządzania kadrami (rekrutacja, rozwój, ścieżki kariery),
- opracowywanie efektywnych systemów i narzędzi wynagradzania,
- przygotowywanie i nadzór nad systemem ocen pracowników,
- nadzorowanie procesów kadrowo-płacowych,
- kształtowanie wizerunku pracodawcy wewnątrz i na zewnątrz organizacji,
- wspieranie kadry menedżerskiej w zakresie ZZL,
- zapewnianie dobrej komunikacji wewnątrz organizacji,
- współpraca z partnerami zewnętrznymi i instytucjami związanymi z zarządzaniem personelem.

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
		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%

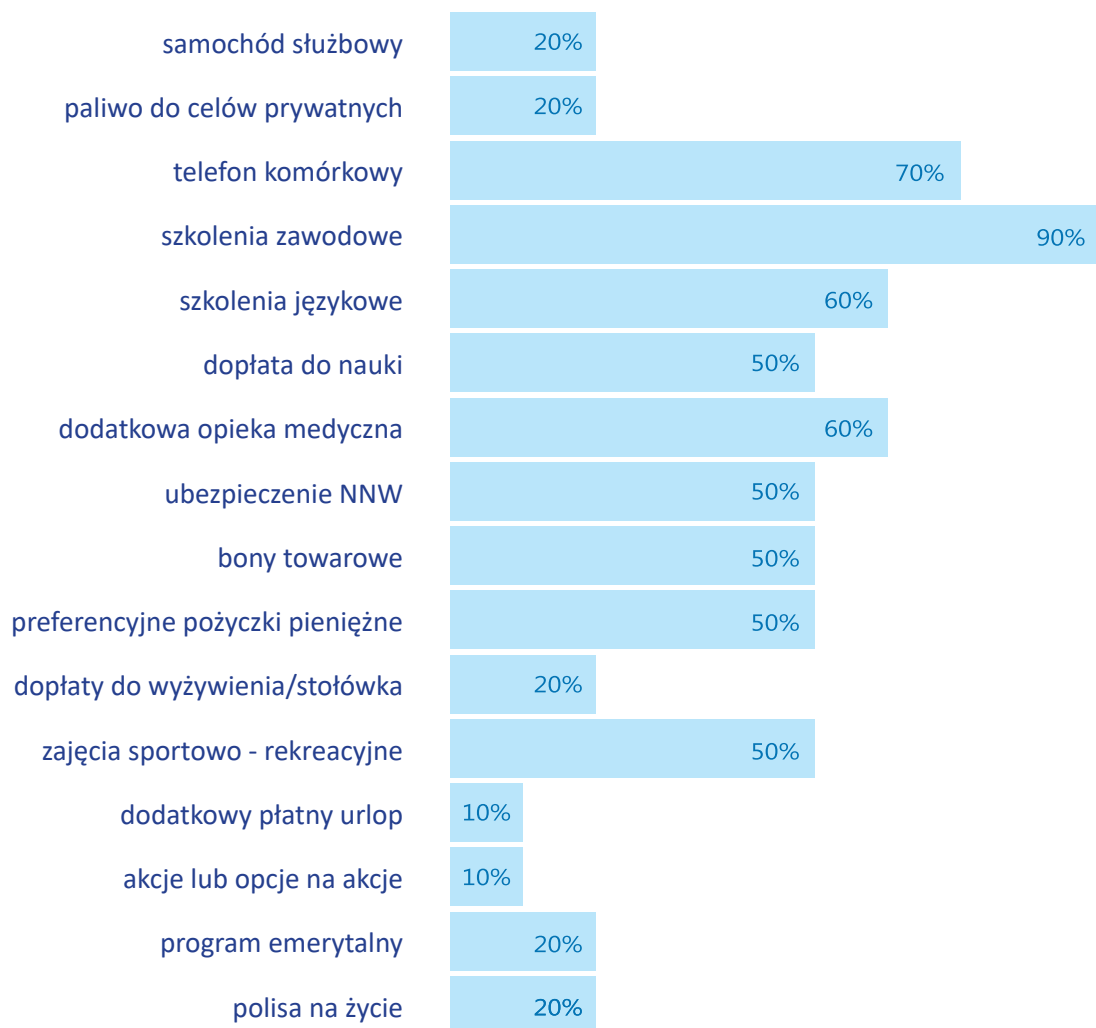


Porównanie wynagrodzeń całkowitych w oparciu o wybrane kryteria

nazwa stanowiska	kryterium	liczba zakładów	liczba osób	d1	q1	mediana	q2	d9	średnia
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
	zatrudnienie powyżej 1 000 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





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

Sedlak & Sedlak

najbardziej innowacyjna firma doradztwa HR

- ✓ Wydaliśmy 168 raportów o wynagrodzeniach, w tym raporty o wynagrodzeniach menedżerów spółek giełdowych, benefitach czy praktykach nagradzania pracowników sprzedaży.
- ✓ Prowadzimy największe polskie portale o wynagrodzeniach i rynku pracy. Do dyspozycji czytelników oddaliśmy ponad 3 500 artykułów.
- ✓ Udostępniamy polskim pracodawcom ponad 200 narzędzi nagradzania w ramach koncepcji Total Rewards.
- ✓ Organizujemy największą polską konferencję o wynagrodzeniach – Krakowskie Forum Wynagrodzeń.
- ✓ Prowadzimy unikalną platformę online do badań opinii pracowników. Zawiera ona 8 narzędzi z polskimi normami (badaniahr.pl)
- ✓ Jesteśmy inicjatorami pierwszego w Polsce internetowego badania wynagrodzeń.
- ✓ W 2015 roku oddaliśmy do użytkowania jedyną w Polsce platformę wskaźnikiHR.pl do oceny efektywności procesów zarządzania personelem (pomiar i porównanie 41 wskaźników).
- ✓ Wydaliśmy 11 książek o HR.

kontakt:

tel: 12 625 59 10

mail: biuro@sedlak.pl

