



Ogólnopolskie
Badanie
Wynagrodzeń

Co negocjować poza wynagrodzeniem pieniężnym?

E - book

Autorzy:
Maria Hajec
Karolina Jurczak
Agnieszka Sutor

wynagrodzenia.pl

tel. (12) 423 00 42

e-mail: redakcja@wynagrodzenia.pl



Spis treści

O CZYM JEST E-BOOK.....	2
Kiedy ostatnio negocjowałeś coś z pracodawcą?.....	2
OD CZEGO ZACZAĆ?	3
Pieniądze	3
CO MOŻESZ NEGOCJOWAĆ?	5
Ile zarabiasz na benefitach?	7
JAK SIĘ PRZYGOTOWAĆ DO ROZMOWY?	8
WIN - WIN w negocjacjach	8
PRZYGOTOWANIA w 4 krokach	8
Krok 1. Zbierz informacje o firmie	9
Krok 2. Czy masz odpowiednie warunki?	9
Krok 3. Jakimi argumentami przekonasz pracodawcę?	10
Krok 4. Określ swoje potrzeby	10
NAJCZĘSTSZE BŁĘDY	10
NARZĘDZIE do wydruku.....	12

O CZYM JEST E-BOOK...

Szukasz pracy i przygotowujesz się do rozmowy o warunkach zatrudnienia?

Masz problem z pogodzeniem życia prywatnego z pracą? Chcesz porozmawiać o tym z szefem?

Przygotuj się do tej rozmowy!

W naszym e-booku znajdziesz praktyczne wskazówki, pytania, których możesz się spodziewać. Na końcu znajdziesz narzędzie do wydruku podsumowujące Twoje potrzeby i możliwości.

Kiedy ostatnio negocjowałeś coś z pracodawcą?

Zaledwie 39% pracowników negocjuje wynagrodzenia z pracodawcą – wynika z badania przeprowadzonego przez firmę doradczą Robert Half w 2018 roku¹. To zaskakująco mało zważywszy na fakt, że większość firm zmagą się z niedoborem pracowników, dzięki czemu to właśnie pracownicy zyskują silniejszą pozycję przetargową.

*Tylko 39% pracowników
negocjuje wynagrodzenia
z pracodawcą*



Nie warto się bać!

Większość pracowników obawia się samego rozpoczęcia negocjacji. A to duży błąd. Jak wynika z badań przeprowadzonych przez portal rekrutacyjny Jobvite, aż **84% negocjacji płacowych kończy się sukcesem**. Nic nie tracisz – najgorsze co może się stać to odmowa pracodawcy.

Kluczem do sukcesu jest właściwe przygotowanie. Ten poradnik może Ci w tym pomóc.

¹ <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/talent-acquisition/pages/salary-negotiations-are-not-happening.aspx>

OD CZEGO ZACZAĆ?

Zacznij od sprawdzenia tego, co otrzymują inni pracownicy w Polsce na takim stanowisku jak Twoje.

Pieniądze

Informacje o wynagrodzeniach znajdziesz na przykład uzupełniając ankietę Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń. Dowiesz się, jak różnią się stawki płac na Twoim stanowisku w zależności od kilku kryteriów, m.in.: wieku, doświadczenia, lokalizacji czy wielkości firmy.

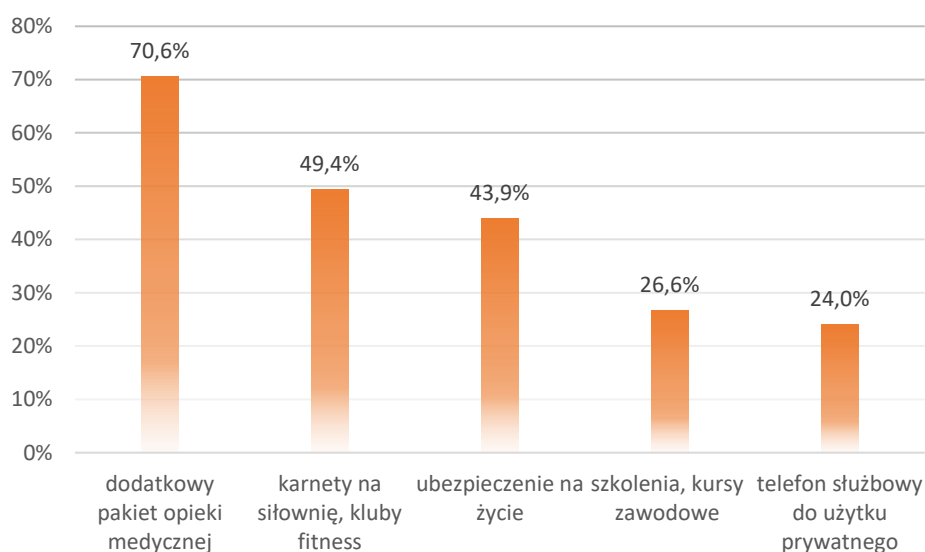
*Uzupełnij ankietę
i odbierz swój raport o
wynagrodzeniach*



Benefity

Warto znać także benefitowe trendy rynkowe. To, z czego korzystają inni nie jest oczywiście wyznacznikiem tego, co możemy negocjować. Warto jednak prześledzić jakie benefity są najczęściej oferowane przez firmy. Według raportu Sedlak & Sedlak „Świadczenia dodatkowe w oczach pracowników w 2019 roku” najpopularniejszym benefitem jest **dodatkowy pakiet opieki medycznej** – korzysta z niego 70% zatrudnionych. Zdrowie stawiamy wysoko na liście naszych priorytetów, dlatego prywatna opieka zdrowotna jest również od lat jednym z najbardziej pożądanых benefitów.

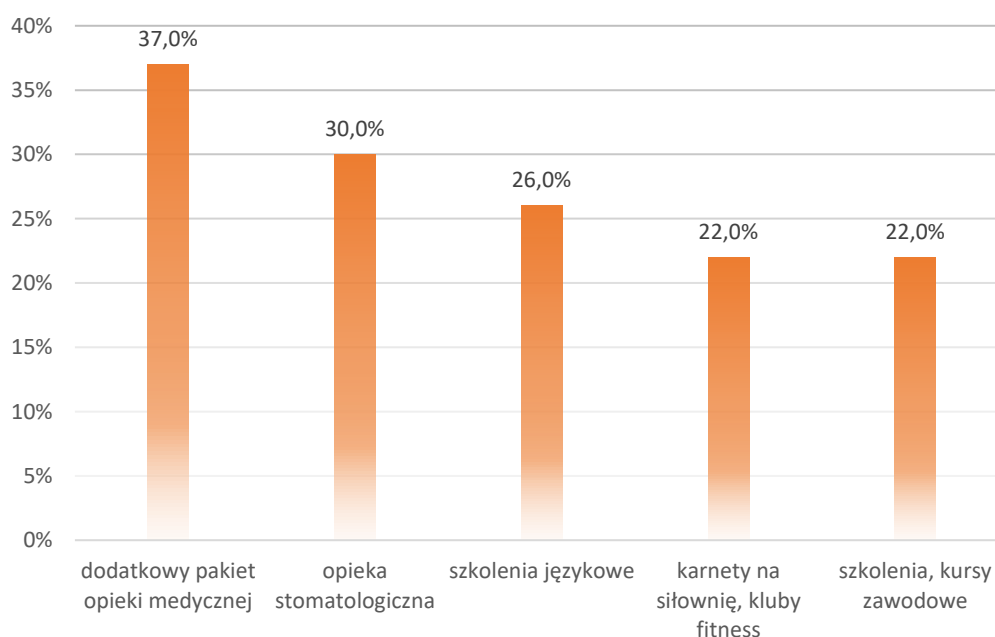
Wykres 1. Z jakich benefitów najczęściej korzystają pracownicy w Polsce w 2019 roku?



Źródło: Raport Sedlak & Sedlak „Świadczenia dodatkowe w oczach pracowników w 2019 roku”

Mimo, że pracodawcy starają się dostosować ofertę świadczeń do potrzeb poszczególnych grup pracowników, ponad 20% z nich otrzymuje benefity, których de facto nie potrzebuje. Każdy z nas ma swoje indywidualne potrzeby zależne od stylu życia i swoich indywidualnych preferencji. Nie zaszkodzi jednak poznać oczekiwań innych. To może być dla nas źródłem inspiracji! Jak wynika ze wspomnianego badania, najbardziej pożądanymi benefitami okazały się: **dodatkowy pakiet opieki medycznej, opieka stomatologiczna i szkolenia językowe.**

Wykres 2. Jakie benefity są najatrakcyjniejsze dla polskich pracowników w 2019 roku?



Źródło: Raport Sedlak & Sedlak „Świadczenia dodatkowe w oczach pracowników w 2019 roku”

Pracownicy zdają sobie sprawę, że zdobywając **nowe kompetencje i umiejętności**, będą z czasem mogli zająć wyższe stanowisko, co w dalszej perspektywie pozwoli im zarabiać więcej (Sine, 2016). Dlatego warto zapytać pracodawcę o dofinansowanie do studiów, szkoleń, mentoringu. Najlepiej, kiedy szkolenia związane są z podnoszeniem naszych kompetencji na zajmowanym stanowisku np. kurs spawacza czy szkolenie z obsługi programu excel. Prośba o dofinansowanie lub całkowite pokrycie kosztów takich kursów będzie niewątpliwą korzyścią także dla naszego przełożonego.



*Jeśli chcesz wiedzieć jakie benefity
otrzymują pracownicy na Twoim
szczeblu,*

wypełnij ankietę!

CO MOŻESZ NEGOCJOWAĆ?

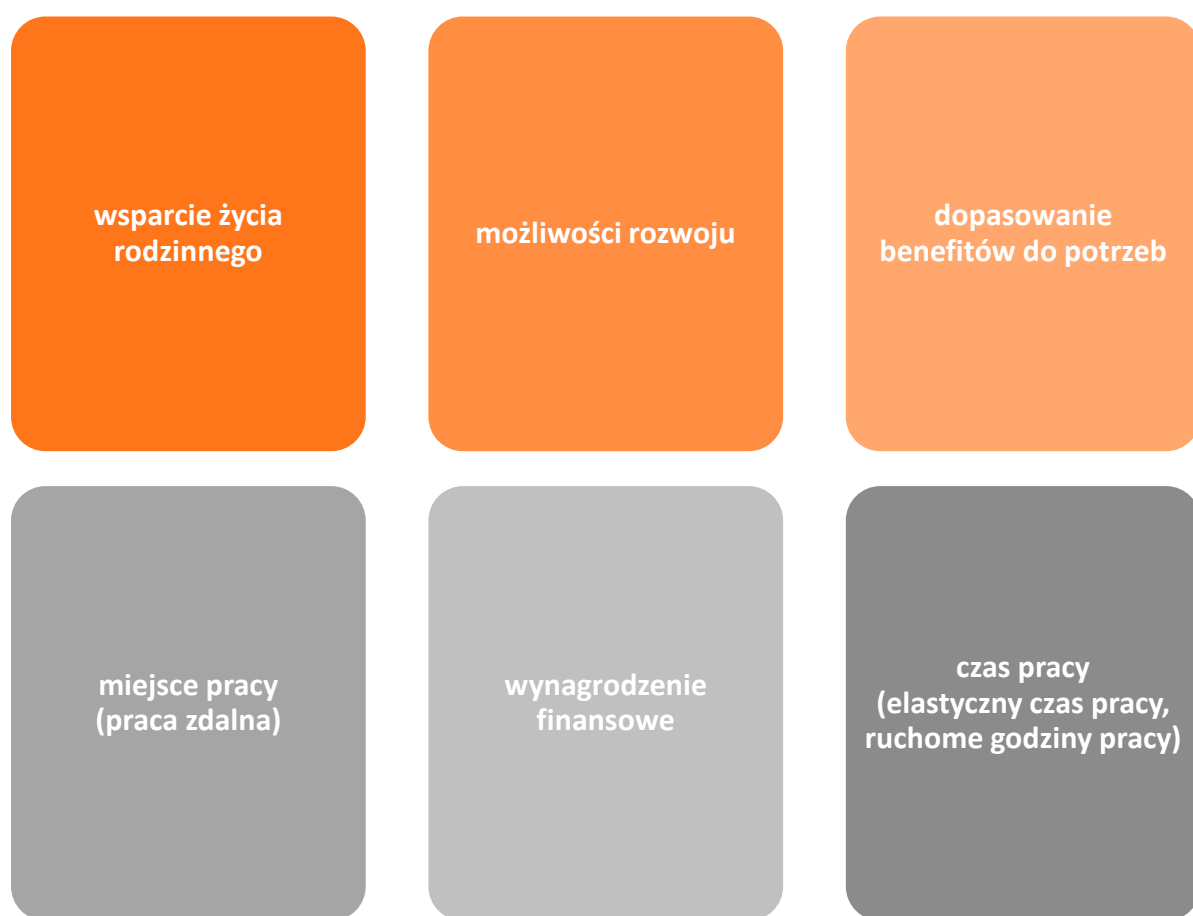
Wszystko to, czego potrzebujesz.

Według najnowszych badań przeprowadzonych przez amerykańskie stowarzyszenie SHRM, jednym z czynników najsilniej oddziałujących na satysfakcję z pracy jest wynagrodzenie pieniężne. Nie dziwi więc, że podczas negocjacji z pracodawcą, pracownikom zależy na uzyskaniu wyższego poziomu wynagrodzenia.

Pamiętaj jednak, że **pieniądze to tylko jeden z elementów pakietu wynagrodzenia**. Podczas negocjacji z pracodawcą nie koncentruj się więc wyłącznie na nich.

Zwróć także uwagę na inne korzyści, które możesz uzyskać od firmy, w której jesteś zatrudniony. Idealną alternatywą lub uzupełnieniem podwyżki są **świadczenia pozapłacowe (benefity, czas pracy, miejsce pracy)**. Wszystko to sprawia, że życie staje się bardziej zrównoważone.

Schemat 1. Co możesz negocjować z pracodawcą?



Opracowanie Sedlak & Sedlak

Warto zwrócić uwagę szczególnie na te benefity, które z naszego punktu widzenia są atrakcyjne, a nie wiążą się z dodatkowymi kosztami dla pracodawcy (lub koszty te są stosunkowo niewielkie). Takimi benefitami są m.in. **możliwość pracy zdalnej lub elastyczny czas pracy**. Taka forma świadczenia pracy nic nie kosztuje pracodawcę, a niekiedy może stanowić dla niego wręcz oszczędność. W odniesieniu do tzw. **home office** oszczędność firmy, może polegać na ograniczeniu wydatków związanych z wynajmem lokalu i zapewniać tylko ograniczoną liczbę miejsc pracy. Jeśli w Twojej firmie nie ma możliwości pracy zdalnej, zaproponuj pracodawcy takie rozwiązanie. Istotnym jest, aby uzgodnić z pracodawcą sposób weryfikacji efektów pracy poza biurem. Dopuszczalność przyjscia do pracy choćby godzinę później niż zwykle, czy wyjścia z niej godzinę wcześniej, może w niektórych sytuacjach wyraźnie ułatwić nam życie.

Inną nową odmianą pracy zdalnej, która pomaga w zachowaniu równowagi między pracą i życiem zawodowym są tzw. **workacje** (ang. *workation*). Jest to pomysł, w którym pracownicy mogą pracować zdalnie w pełnym wymiarze przez dłuższy okres (np. 2 tygodnie lub miesiąc), ze wskazaniem, w których godzinach pracownik musi być dostępny. Taka opcja pozwoli nam np. wyjechać na wakacje z rodziną i pracować w hotelu z dostępem do Wi-Fi bez konieczności wykorzystania urlopu.

Ostatnio modne stają się również tzw. „**letnie piątki**” – skracanie liczby godzin pracy w ostatni dzień tygodnia, wydłużając jednocześnie o odpowiednią liczbę godzin pozostałe dni pracy. Z badania przeprowadzonego przez firmę badawczą Gartner wynika, że politykę „letnich piątków” wprowadziło w 2019 roku 55% amerykańskich firm².

Ile zarabiasz na benefitach?

Ile musiałbyś zapłacić za opiekę medyczną sam, a ile mniej płacisz jako pracownik?

Według badań pracownicy w Polsce najbardziej cenią sobie wysokość zarobków, ale benefity również można „przeliczyć” na korzyść pieniężną. Dzieje się tak dlatego, że przy negocjacjach pracodawcy uzyskują korzystniejsze ceny, od tych które pracownik musiałby zapłacić jako klient indywidualny. Niektóre benefity nie są w całości finansowane przez pracodawców, lecz wymagają naszego wkładu pieniężnego. I tak, np. według badania Sedlak & Sedlak „*Świadczenia dodatkowe w oczach pracowników w 2019 roku*”, karnety na siłownię współfinansuje 74% pracowników, a przez 20% pracodawców są one finansowane w całości.

Ile w zasadzie możemy zyskać? Podsumowując korzyści wynikające z benefitów można obliczyć, że pracownik jest w stanie całkiem sporo otrzymać poza pensją. Przykładowo, ceny pakietów medycznych na rynku wahają się od 80 do 200 PLN na miesiąc. Tyle musielibyśmy zapłacić jako klienci indywidualni, z kolei firma kupując „hurtowo” pakiety, może otrzymać dodatkowe zniżki. I tak, według raportu „*Świadczenia dodatkowe oferowane przez firmy w 2018 roku*” koszt pakietów medycznych proponowanych pracownikom przez firmy waha się od 60 do 100 PLN na miesiąc.

Standardowo ceny karnetów na jedną siłownię oscylują przy kwocie 100 PLN. Jednak firmy mogą zaoferować kartę wstępu do większości obiektów sportowych, której my, jako klienci indywidualnie nie możemy zakupić. Koszt takiego karnetu dla firmy wynosi mniej więcej tyle co karnetu na jedną siłownię dla osoby indywidualnej. Dodatkowo, jak wynika z raportu „*Świadczenia dodatkowe oferowane przez firmy w 2018 roku*” pracodawcy zazwyczaj pokrywają 50% jego wartości. Co prawda resztę dopłacamy my, jednak jak łatwo zauważyć – i tak dużo zyskujemy – miesięczny koszt takiej karty dla nas wyniósłby ok. 50 PLN.

² <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2019-06-06-more-than-half-of-organizations-are-offering--summer->

JAK SIĘ PRZYGOTOWAĆ DO ROZMOWY?

Pamiętaj, że negocjacje zakończą się sukcesem (rozumianym jako kompromis) tylko i wyłącznie wtedy, kiedy obie strony będą zadowolone z ich rezultatów. W rozmowach z pracodawcą warto więc dążyć do **sytuacji typu win-win**.

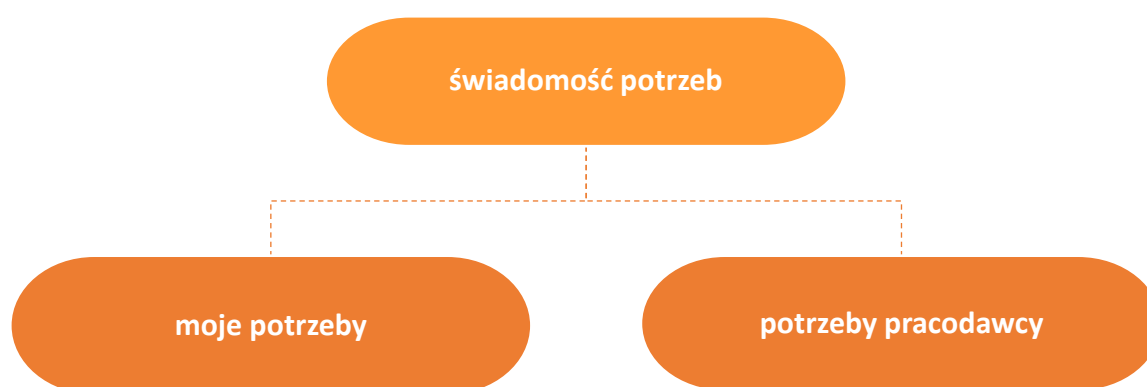
Niżej znajdziesz listę pytań, na które warto sobie odpowiedzieć.

WIN - WIN w negocjacjach

Oznacza to, że powinieneś patrzeć zarówno przez pryzmat własnych korzyści, jak i profitów które może uzyskać w zamian pracodawca. Ty jako pracownik zyskasz wyższe wynagrodzenie, dodatkowe benefity, a praca stanie się źródłem większego zadowolenia. Pracodawca także powinien otrzymać to, co będzie wartościowe dla niego – przykładowo wyższą efektywność działań, lepszą organizację pracy, dodatkowy raport, etc. Zastanów się, co mógłbyś zaoferować pracodawcy.

PRZYGOTOWANIA w 4 krokach

Przed przystąpieniem do rozmowy z pracodawcą **dokonaj samooceny**. Dobrze, aby przebiegała ona dwutorowo. Z jednej strony powinieneś skoncentrować się na zrozumieniu swoich **potrzeb odnośnie wynagrodzeń i benefitów**. To pozwoli na wynegocjowanie najbardziej satysfakcjonującego dla Ciebie pakietu wynagrodzeń. Z drugiej zaś powinieneś mieć świadomość **swojej wartości na rynku pracy**.



W narzędziu znajdującym się na ostatnich stronach e-booka znajdziesz dedykowane miejsce, gdzie będziesz mógł zdefiniować swoje potrzeby i możliwości.

Krok 1. Zbierz informacje o firmie

Jeśli w Twojej firmie są dostępne informacje na temat widełek płacowych na poszczególnych poziomach zaszerzegowania, zapoznaj się z nimi. Warto dowiedzieć się również, jakie są wyniki firmy, koniunktura oraz perspektywy rozwoju branży i zorientować się, czy to dobry moment na negocjowanie podwyżki. To wszystko pozwoli Ci **określić minimalną i maksymalną wartość oczekiwanej podwyżki oraz wybrać właściwy moment na zainicjowanie rozmowy z pracodawcą**.

- *Jaka jest rynkowa mediana wynagrodzeń na Twoim stanowisku?*
- *Jakie są widełki płacowe na Twoim stanowisku pracy w firmie?*
- *Jaka jest minimalna wysokość wynagrodzenia, które jest przez Ciebie akceptowana?*
- *Jakie benefity są oferowane na Twoim stanowisku?*
- *Czy na Twoim stanowisku możesz korzystać z wybranych benefitów?*
- *Jakie udogodnienia z zakresu well-beingu oferuje Twój pracodawca (np. praca zdalna)?*

Zastanów się, na czym Ci zależy poza pieniędzmi i co chciałbyś uzyskać zamiast podwyżki. Przypomnij sobie (lub dowiedz się) jakie benefity i elementy well-beingu oferuje Twój pracodawca. Nie warto skupiać się na tym, czego i tak nie będziesz w stanie otrzymać. Przejrzyj wszystkie dostępne Ci informacje o korzyściach, które oferuje pracodawca. **W tym celu powinieneś dotrzeć do wszystkich wiadomości mailowych**, które dotyczyły tego tematu. Przeczytaj informacje dostępne w ogólnofirmowym intranecie, porozmawiaj z osobami z działu HR lub swoimi współpracownikami. Jeśli pracodawca przekazuje Ci co roku raport o łącznych korzyściach z pracy (*ang. total rewards statement*) zobacz co było w nim zawarte.

Krok 2. Czy masz odpowiednie warunki?

Na tym etapie pomyśl również, w jaki sposób chciałbyś korzystać z wybranych benefitów. A jeśli istotne są dla Ciebie rozwiązania sprzyjające elastycznemu środowisku pracy, zastanów się, czy rzeczywiście jesteś gotowy na takie zmiany.

Jeśli zastanawiasz nad pracą zdalną odpowiedz sobie na poniższe pytania:

- *Jak pracodawca będzie mógł zmierzyć wyniki Twojej pracy?*
- *Jak pracodawca będzie mógł sprawdzić czy faktycznie pracujesz?*
- *Jakie mogłyby wyniknąć z tego korzyści dla pracodawcy?*
- *Czy masz odpowiednie warunki, aby pracować w domu (np. wygodne biurko itd.)?*
- *Czy w warunkach domowych byłbyś wystarczająco zmotywowany do pracy?*
- *Jak częstego kontaktu z innymi pracownikami wymaga Twoja praca?*
- *Czy masz możliwość korzystania ze służbowego laptopa poza miejscem pracy (dostęp, systemy)?*

Krok 3. Jakimi argumentami przekonasz pracodawcę?

Po określeniu swoich oczekiwań przypomnij sobie jakie sukcesy udało Ci się osiągnąć od momentu zatrudnienia lub otrzymaniu ostatniej podwyżki. Bądź jednak uczciwy i nie przypisuj sobie sukcesów, w których nie miałeś udziału. Skup się na celach, które udało Ci się osiągnąć, jakości swojej pracy oraz nadprogramowych obowiązkach. Zastanów się, czy w ostatnim czasie podniosłeś swoje kwalifikacje i zdobyłeś nowe umiejętności, które możesz wykorzystać w swojej pracy. Przypomnij sobie czy Twoje działania miały bezpośredni wpływ na lepsze funkcjonowanie firmy.

- *Czy zwiększył się zakres Twoich obowiązków? Jeśli tak, to w jaki sposób?*
- *Jakie sukcesy osiągnąłeś przez ostatnie 6-12 miesięcy swojej pracy?*
- *Czy wykonywałeś nadprogramowe obowiązki? Czy z własnej inicjatywy zrobiłeś coś co wykracza poza Twoje obowiązki?*
- *Czy w ostatnim czasie podniosłeś swoje kwalifikacje?*
- *W jaki sposób Twoja praca przyczynia się do realizacji celów działu lub firmy?*

Na koniec zastanów się, co możesz zaoferować pracodawcy w przyszłości. Pomyśl o tym, w co chciałbyś się zaangażować w najbliższym czasie i jakie inicjatywy mogłyby być istotne z punktu widzenia Twojego pracodawcy.

Krok 4. Określ swoje potrzeby

Na kolejnych dwóch stronach znajdziesz listę świadczeń oraz szczegółowe pytania przygotowujące Cię do rozmowy.

Przed rozmową z pracodawcą przyjrzyj się najczęstszym błędom pojawiającym się podczas negocjacji płacowych, aby samemu ich nie popełniać.

NAJCZĘSTSZE BŁĘDY

Co może Ci przeszkodzić w osiągnięciu sukcesu w negocjacjach płacowych:

1) niewłaściwe przygotowanie

Dużym błędem jest prowadzenie negocjacji płacowych bez właściwego przygotowania. Określ swoje potrzeby i przygotuj argumenty, które pomogą Ci przekonać pracodawcę do podwyższenia Twojego wynagrodzenia. W przeciwnym wypadku możesz stracić szansę na podwyżkę. Z doświadczenia wiemy, że najlepiej spisać je na kartce.

2) negocjowanie wyłącznie wynagrodzenia finansowego

Pracownicy bardzo często skupiają się wyłącznie na pieniądzu, które nie zawsze udaje im się wynegocjować. Jeśli nie zapytasz pracodawcy o inne elementy wynagrodzenia, możesz zostać z niczym.

3) wybór niewłaściwej chwili

Wybierz odpowiedni moment na negocjacje z pracodawcą. Nie zaczepiaj go podczas lunchu czy w momencie, kiedy wychodzi właśnie do domu. Umów się z nim na spotkanie, dzięki czemu będziesz miał pewność, że znajdzie dla Ciebie więcej czasu.

4) odwoływanie się do zarobków innych

Nigdy nie porównuj się do innych pracowników, ale odnoś się wyłącznie do swoich celów i osiągnięć. Osoba zajmująca to samo stanowisko co Ty może otrzymywać wyższe wynagrodzenie, ponieważ np. wykonuje dodatkowe zadania, wyniki jej pracy są lepsze lub ma większy staż pracy od nas. Porównując się do innych, bez uzasadnienia merytorycznego, podważasz kompetencje szefa oraz narażasz się całemu zespołowi.

5) działanie pod wpływem emocji

Pracownik, który otrzymuje zbyt niskie wynagrodzenie często czuje się niedoceniany, co wpływa na jego samopoczucie. Gdy w końcu przychodzi czas na rozmowę z szefem, możesz mieć problem z powstrzymaniem się od negatywnych emocji. Panowanie nad emocjami to jedna z kluczowych umiejętności niezbędnych w czasie prowadzenia negocjacji. Przygotuj się na trudne pytania i odpowiadaj spokojnie i rzeczowo.

6) propozycja nierealnej kwoty

Przed przystąpieniem do negocjacji płacowych sprawdź, jak kształtują się wynagrodzenia i benefity na Twoim stanowisku porównując się do rynku. Podając swojemu pracodawcy realną kwotę zwiększasz swoje szanse na otrzymanie podwyżki.

7) powoływanie się na trudną sytuację życiową

Przyznawanie podwyżki zwykle jest związane z efektywnością i wynikami jakie osiąga pracownik. Twoje problemy życiowe takie jak wysokie raty kredytu, wydatki na czynsz, dzieci itd. niekoniecznie interesują pracodawcę. Nie zaczynaj od nich rozmowy.

8) brak wytrwałości

Częstą przyczyną niepowodzenia na etapie negocjacji jest to, że rezygnujemy po pierwszej odmowie pracodawcy. Poproś o uzasadnienie decyzji oraz przedstaw dodatkowe argumenty pokazujące, że zasługujesz na podwyżkę. Zapytaj także, co powinienś zrobić, aby ją otrzymać za np. 6 miesięcy.

NARZĘDZIE do wydruku

Kolejne strony możesz wydrukować

- 1) Zaznacz w pierwszym polu ☐ na liście benefitów te, z których korzystasz obecnie.
- 2) Zaznacz w drugim polu ☐ na liście benefitów to, czego potrzebujesz.
- 3) Wybierz 5 najbardziej istotnych dla Ciebie świadczeń i przepisz je na kolejnej stronie we wskazane miejsca. Odpowiedz, najlepiej pisemnie, na zadane pytania (każde pytanie do każdego benefitu).

opieka zdrowotna

- ☐ dodatkowy pakiet opieki medycznej
- ☐ opieka stomatologiczna
- ☐ prywatne leczenie szpitalne
- ☐ prywatne porody
- ☐ możliwość leczenia w dowolnej placówce
- ☐ poradnictwo psychologiczne

rekreacja i wypoczynek

- ☐ wczasy pod gruszą
- ☐ wczasy krajowe i zagraniczne (voucher)
- ☐ karnety na siłownię, kluby fitness
- ☐ ergonomia, masaże
- ☐ imprezy integracyjne
- ☐ firmowe zespoły sportowe
- ☐ darmowa wypożyczalnia rowerów
- ☐ strefa relaksu w miejscu pracy

czas pracy

- ☐ praca zdalna
- ☐ elastyczny czas pracy
- ☐ dodatkowe dni wolne od pracy

profilaktyka zdrowotna

- ☐ konsultacje dietetyka
- ☐ profilaktyka kardiologiczna, onkologiczna itp.

rozwój pracownika

- ☐ finansowanie dodatkowej edukacji (studia)
- ☐ szkolenia, kursy zawodowe
- ☐ udział w konferencjach branżowych
- ☐ poradnictwo zawodowe
- ☐ mentoring /coaching
- ☐ dostęp do płatnych portali edukacyjnych
- ☐ członkostwo w płatnych organizacjach branżowych
- ☐ szkolenia językowe

ubezpieczenia

- ☐ na życie
- ☐ NNW
- ☐ majątkowe
- ☐ podróży zagranicznych
- ☐ preferencyjne ubezpieczenie samochodu

świadczenia prorodzinne

- ☐ program powrotu do pracy po urodzeniu dziecka
- ☐ firmowe przedszkole i żłobek
- ☐ dofinansowanie przedszkola/żłobka
- ☐ kolonie, wyjazdy dla dzieci
- ☐ programy zajęć pozalekcyjnych dla dzieci pracowników
- ☐ dopłaty do wyprawki szkolnej

doradztwo

- ☐ prawne
- ☐ podatkowe
- ☐ finansowe

emerytury

- ☐ PPE pracownicze
- ☐ programy emerytalne
- ☐ PPK (pracodawca opłaca także składkę pracownika lub dodatkową składkę pracodawcy)
- ☐ pomoc w planowaniu emerytury

narzędzia pracy do prywatnego użytku

- ☐ samochód służbowy do użytku prywatnego
- ☐ telefon służbowy do użytku prywatnego
- ☐ komputer służbowy do użytku prywatnego
- ☐ Internet mobilny do prywatnego użytku
- ☐ możliwość nabycia zamortyzowanych narzędzi pracy po preferencyjnej cenie

zniżki na firmowe produkty i usługi

- ☐ zniżki na firmowe produkty i usługi
- ☐ deputaty

udogodnienia życiowe

- ☐ usługi pralni
- ☐ opieka nad zwierzętami domowymi
- ☐ usługa concierge
- ☐ niania na godziny
- ☐ dzieci w pracy (bawialnia)

wyżywienie

- ☐ stołówka firmowa/ dopłaty do posiłków
- ☐ kawa, herbata, itp.
- ☐ owoce, przekąski
- ☐ tematyczne dni typu pizza day, sushi day itp.

dojazd do pracy

- ☐ zwrot kosztów dojazdów
- ☐ firmowy transport
- ☐ miejsce parkingowe

kultura

- ☐ bilety do kin/teatrów
- ☐ bilety na imprezy i wydarzenia kulturalne
- ☐ bilety na wydarzenia sportowe

karty, bony, prezenty

- ☐ karta przedpłacona
- ☐ zestawy prezentowe
- ☐ bony papierowe
- ☐ karty podarunkowe do konkretnych sklepów

elastyczne benefity

- ☐ systemy kafeteryjne

Wybierz kilka najistotniejszych dla Ciebie elementów z powyższej listy i wpisz w kolejne kolumny u góry.
Odpowiedz pisemnie na pytania w tabeli.

	CZEGO POTRZEBUJESZ?				
	1.	2.	3.	4.	5.
<i>Dlaczego to jest dla Ciebie ważne?</i>					
<i>Czy masz odpowiednie zasoby/warunki pracy?</i>					
<i>Jak to zrobić? Jakie kroki musisz podjąć, żeby rozpocząć?</i>					
<i>Jakie korzyści przyniesie to pracodawcy?</i>					
<i>Jak pracodawca będzie mógł zmierzyć wyniki Twojej pracy?</i>					

ZŁOTY TRÓJKĄT DORADZTWA HR



BADANIAHR.PL

najcenniejsze opinie

WSKAŹNIKIHR.PL

dane najwyższej próby



WYNAGRODZENIA.PL

wiedza na wagę złota

WSZYSTKO CZEGO POTRZEBUJE HR