

Sedlak & Sedlak

RAPORT PŁACOWY 2019

PRZYKŁADOWE ANALIZY

Sedlak & Sedlak

ul. Królowej Jadwigi 189 B
30-220 Kraków
tel. (12) 625 59 18 (19)

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

ANALIZY PREZENTOWANE W RAPORCIE

W **Raporcie płacowym Sedlak & Sedlak 2019** zawarte będą zarówno analizy dla szczebli, jak i poziomów zatrudnienia. Wyniki badania będą obejmowały 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 badanych 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.

3. Analizy dodatkowe – dostępne wyłącznie dla uczestników badania:

- wykres polityki płac,
- analiza comparatio.

Zakres analiz zawartych w indywidualnej wersji raportu zależał będzie od wybranej opcji uczestnictwa.

ANALIZY OPRACOWANE BĘDĄ 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,
- stanowiska z branży budowlanej.

ANALIZY OGÓLNE

WYNAGRODZENIA NA POSZCZEGÓLNYCH SZCZEBLACH I POZIOMACH

szczebel i poziom	liczba firm	liczba osób	Płaca podstawowa				Płaca całkowita			
			q1	mediana	q3	średnia	q1	mediana	q3	średnia
kadra zarządzająca										
dyrektor zarządzający (DZM)	10	10	15 000	20 000	25 000	20 000	20 000	25 000	30 000	25 000
dyrektor zarządzający (DZ)	10	10	15 000	20 000	25 000	20 000	20 000	25 000	30 000	25 000
dyrektor jednostki biznesowej (DJ)	10	10	15 000	20 000	25 000	20 000	20 000	25 000	30 000	25 000
dyrektor pionu (D2M)	10	10	15 000	20 000	25 000	20 000	20 000	25 000	30 000	25 000
dyrektor pionu (D2)	10	10	15 000	20 000	25 000	20 000	20 000	25 000	30 000	25 000
dyrektor pionu (D1)	10	10	15 000	20 000	25 000	20 000	20 000	25 000	30 000	25 000
kadra kierownicza										
kierownik (K2M)	10	10	15 000	20 000	25 000	20 000	20 000	25 000	30 000	25 000
kierownik (K2)	10	10	15 000	20 000	25 000	20 000	20 000	25 000	30 000	25 000
kierownik (K1)	10	10	5 000	10 000	15 000	12 000	10 000	15 000	20 000	15 000
koordynator (KZ)	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
asystent (SA)	10	10	3 500	4 500	5 500	4 500	4 000	5 000	6 000	5 000
pracownik techniczny										
lider (TL)	10	10	2 000	2 500	3 000	2 500	2 500	3 000	3 500	3 000
starszy (TS)	10	10	2 000	2 500	3 000	2 500	2 500	3 000	3 500	3 000
doświadczony (TD)	10	10	2 000	2 500	3 000	2 500	2 500	3 000	3 500	3 000
młodszy (TM)	10	10	2 000	2 500	3 000	2 500	2 500	3 000	3 500	3 000
pracownik fizyczny										
lider (FL)	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 KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ W BRANŻY MOTORYZACYJNEJ

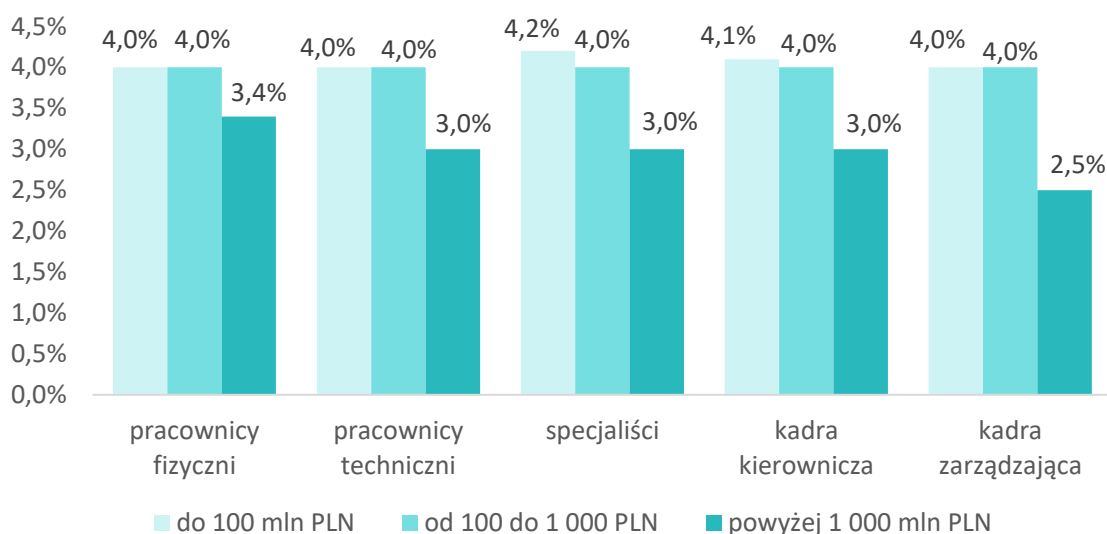
szczebel i poziom	liczba firm	liczba osób	Płaca podstawowa				Płaca całkowita			
			q1	mediana	q3	średnia	q1	mediana	q3	średnia
kadra zarządzająca										
dyrektor zarządzający (DZM)	100	200	15 000	20 000	25 000	20 000	20 000	25 000	30 000	25 000
dyrektor zarządzający (DZ)	100	200	15 000	20 000	25 000	20 000	20 000	25 000	30 000	25 000
dyrektor jednostki biznesowej (DJ)	100	200	5 000	10 000	15 000	12 000	10 000	15 000	20 000	15 000
dyrektor pionu (D2M)	100	200	5 000	10 000	15 000					
dyrektor pionu (D2)	100	200	5 000	10 000	15 000					
dyrektor pionu (D1)	100	200	5 000	10 000	15 000					

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

WYSOKOŚĆ PLANOWANYCH PODWYŻEK WYNAGRODZEŃ W FIRMACH O RÓŻNEJ WIELKOŚCI PRZYCHODU

przychód	pracownik fizyczny	pracownik techniczny	specjalista	kadra kierownicza	kadra zarządzająca
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 (K1) HR Manager (K1)	
Identyfikator stanowiska	21583
Pion	pion personalny
Rodzina stanowisk	HR
Szczebel stanowiska	kadra kierownicza
Poziom stanowiska	kierownik (K1)
Ogólna charakterystyka	Odpowiedzialny za zarządzanie i kontrolę procesów personalnych firmy.
Zakres obowiązków	<ul style="list-style-type: none"> • realizowanie 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	<ul style="list-style-type: none"> • stanowisko zarządzające, podejmuje decyzje operacyjne, które służą realizacji wyznaczonych celów strategicznych, • posiada duże doświadczenie zawodowe, wiedzę teoretyczną i praktyczną w danej dziedzinie oraz kompetencje do zarządzania ludźmi i procesami, • zarządza podległym zespołem pracowników operacyjnych, może podejmować decyzje o ich zatrudnianiu i zwalnianiu oraz o warunkach zatrudnienia, realizuje politykę firmy w obrębie danego obszaru funkcjonalnego, • odpowiada za wyniki podległego zespołu i/lub za zarządzanie procesem.
Doświadczenie	Powyżej pięciu lat.

WYNAGRODZENIE MIESIĘCZNE BRUTTO

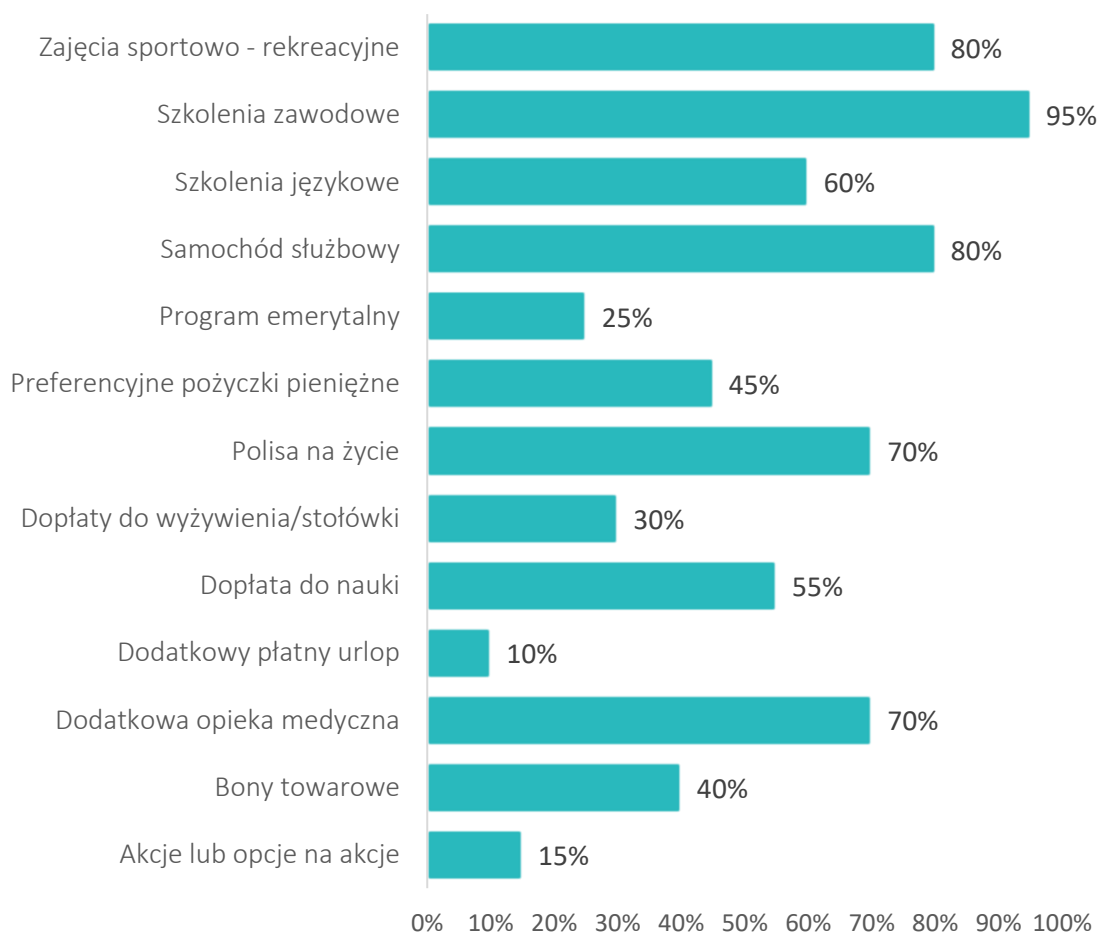
numer stanowiska	nazwa stanowiska	kryterium	liczba zakładów	liczba osób	d1	q1	mediana	q2	d9	średnia
21583	Kierownik działu personalnego (K1)	płaca podstawowa	30	60	5 000	7 000	10 000	13 000	15 000	10 000
		płaca całkowita	30	60	7 000	10 000	13 000	17 000	20 000	13 000
21583	Kierownik działu personalnego (K1)	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
21583	Kierownik działu personalnego (K1)	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

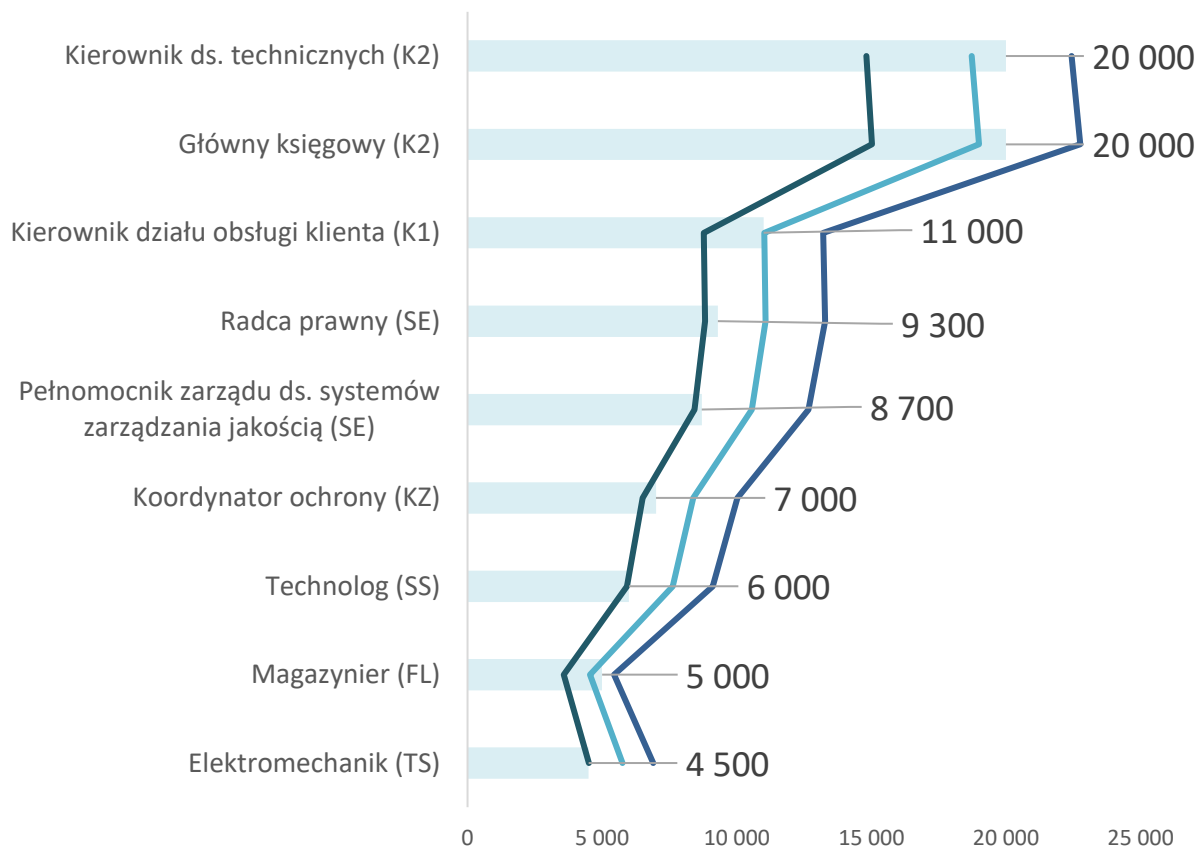
Lista kryteriów wykazanych w raporcie uzależniona jest od charakterystyki badanej grupy firm.

ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE OFEROWANE NA STANOWISKU



POZOSTAŁE ANALIZY

WYKRES POLITYKI PŁAC



ANALIZA COMPARATIO

Stanowisko	Mediana wynagrodzenia całkowitego		comparatio
	Firma	ogół badania	Firma/ogół badania
Elektromechanik (TS)	4 500	5 762	78%
Magazynier (FL)	5 000	4 549	110%
Technolog (SS)	6 000	7 625	79%
Koordinator ochrony (KZ)	7 000	8 390	
Pełnomocnik zarządu ds. systemów zarządzania jakością (SE)	8 700	10 560	
Radca prawny (SE)	9 300	11 073	84%

Porównanie mediany wynagrodzeń na stanowiskach w Państwa firmie do mediany i kwartyli rynkowych.

Kierownik działu obsługi klienta (K1)	11 000	11 021	100%
Główny księgowy (K2)	20 000	19 001	105%
Kierownik ds. technicznych (K2)	20 000		

Wskaźnik relacji wynagrodzeń w firmie do wynagrodzeń rynkowych. Istnieje możliwość porównania zarówno do danych ogólnopolskich jak i do szczegółowych kryteriów np.: województwo, branża itd.

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