



Przykładowe analizy

DANE DLA JEDNEGO WYBRANEGO KRYTERIUM

W opcji klubowej mają Państwo możliwość wyboru jednego dodatkowego kryterium. Otrzymają Państwo informacje o wynagrodzeniach ogólnopolskich na konkretnych stanowiskach oraz o wynagrodzeniach w grupie o danym przekroju. Można wybrać następujące kryteria:

- Pochodzenie kapitału (polski i zagraniczny),
- Wielkość zatrudnienia (do 200 osób, od 201 do 1000 osób, powyżej 1000 osób),
- Wielkość rocznych przychodów (do 100 mln PLN, od 100 do 1000 mln PLN, powyżej 1000 mln PLN),
- Działalność (handlowa, usługowa, produkcyjna),
- Branża (różne branże w zależności od próby),
- Województwo.

Na przykładzie zaprezentowano kryterium pochodzenie kapitału: kapitał zagraniczny.

Kierownik działu personalnego (KII)

HR Manager (KII)
ID stanowiska: 21523
pion personalny
rodzina stanowisk: HR
szczebel stanowiska: kadra zarządzająca
poziom stanowiska: kierownik - poziom wyższy (KII)
kategoria stanowiska: 9

Ogólna charakterystyka	Odpowiedzialny za zarządzanie i kontrolę procesów personalnych firmy.
Zakres obowiązków	<ul style="list-style-type: none"> • 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	Odpowiada za wyniki jednego dużego działu/zespołu (zwykle powyżej 10 pracowników umysłowych lub 70 fizycznych) bądź kilku mniejszych. Ma wpływ na kształtowanie polityki firmy w obrębie danego pionu. Często odpowiada za realizację budżetu oraz zarządza podległym personelem (ocenia wyniki pracy podwładnych, przyznaje podwyżki i awanse). Realizuje zadania i cele, które mogą mieć wpływ na inne działy w firmie. Zwykle raportuje do dyrektora pionu.
Doświadczenie	Powyżej pięciu lat.

	Wynagrodzenie miesięczne brutto									
	Liczba zakładów	Liczba osób	Pierwszy decyl	Dolny kwartyl	Mediana	Górny kwartyl	Dziewiąty decyl	Średnia	Odchylenie standardowe	
płaca podstawowa	58	65	8 359	10 599	13 390	17 447	21 580	14 257	4 803	



płaca całkowita	58	65	9 505	11 793	14 761	18 523	25 705	16 039	6 256
-----------------	----	----	-------	--------	--------	--------	--------	--------	-------

	Wynagrodzenie zmienne								
	Liczba zakładów	Liczba osób	Pierwszy decyl	Dolny kwartyl	Mediana	Górny kwartyl	Dziewiąty decyl	Średnia	Odchylenie standardowe
płaca zmienna	58	65	0	0	1 261	2 140	5 000	1 789	2 206
płaca zmienna jako procent płacy podstawowej	58	65	--	--	9%	18%	28%	12%	--

Kryterium	Porównanie wynagrodzeń całkowitych								
	Liczba zakładów	Liczba osób	Pierwszy decyl	Dolny kwartyl	Mediana	Górny kwartyl	Dziewiąty decyl	Średnia	Odchylenie standardowe
pochodzenie kapitału									
zagraniczny	48	55	9 795	12 631	15 068	20 145	25 960	16 826	6 389

Kryterium	Porównanie wynagrodzeń podstawowych								
	Liczba zakładów	Liczba osób	Pierwszy decyl	Dolny kwartyl	Mediana	Górny kwartyl	Dziewiąty decyl	Średnia	Odchylenie standardowe
pochodzenie kapitału									
zagraniczny	48	55	9 000	11 500	14 500	18 187	21 995	14 974	4 802