

Sedlak & Sedlak

RAPORT PŁACOWY
SEDLAK & SEDLAK
2018

Przykładowe analizy

HR OPARTY NA FAKTACH

Analizy prezentowane w raporcie

W Raporcie płacowym Sedlak & Sedlak 2018 zawarte są zarówno analizy dla szczebli, jak i poziomów zatrudnienia. 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 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 zatrudnionym 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,
- stanowiska z branży budowlanej.

Analizy ogólne

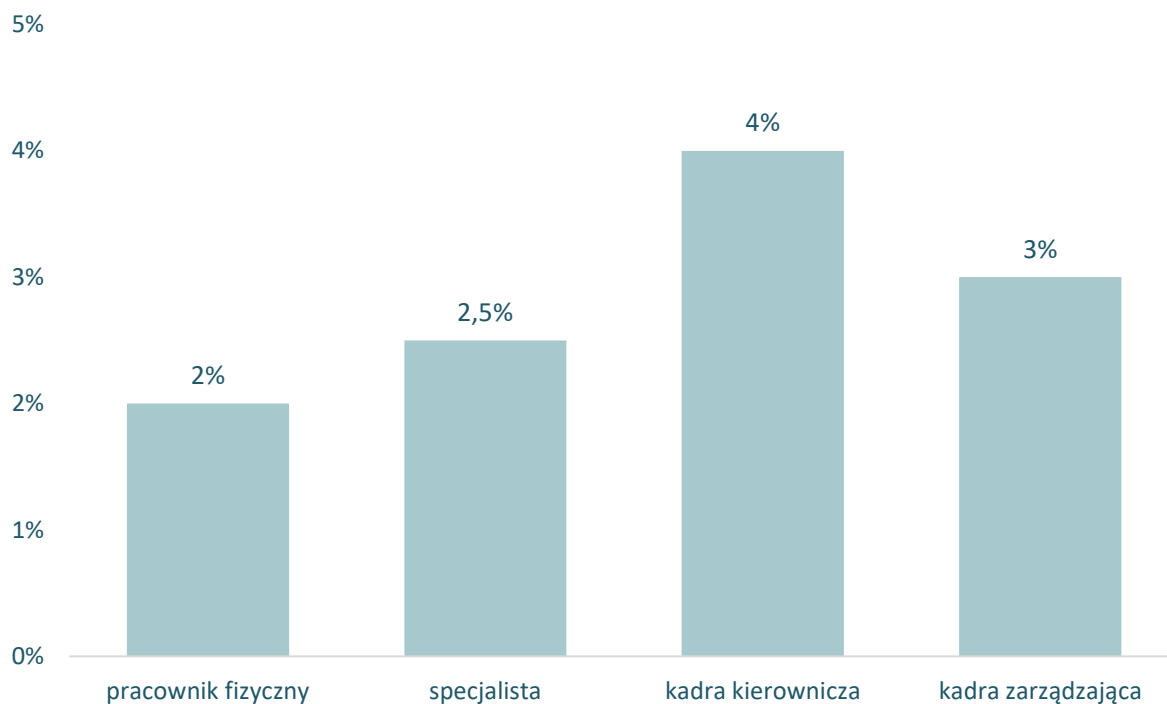
Wynagrodzenia na poszczególnych szczeblach i poziomach

szczebel i poziom stanowiska	liczba zakładów	liczba osób	płaca podstawowa				płaca całkowita			
			q1	mediana	q3	średnia	q1	mediana	q3	średnia
kadra zarządzająca										
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 (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 (K2)	10	10	15 000	20 000	25 000	20 000	20 000	25 000	30 000	25 000
kierownik (K1)	10	10	15 000	20 000	25 000	20 000	20 000	25 000	30 000	25 000
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

Wysokość planowanych podwyżek wynagrodzeń w firmach o różnej wielkości przychodu

kryterium	planowane podwyżki wynagrodzeń			
	kadra zarządzająca	kadra kierownicza	specjaliści	pracownicy fizyczni
roczne przychody: do 100 mln PLN	4,0%	4,1%	4,2%	4,0%
roczne przychody: od 100 do 1000 mln PLN	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%
roczne przychody: powyżej 1000 mln PLN	2,5%	3,0%	3,0%	3,4%

Planowane podwyżki wynagrodzeń



Wynagrodzenia kadry zarządzającej w branży motoryzacyjnej

poziom stanowiska	rodzaj wynagrodzenia	liczba zakładów	liczba osób	dolny kwartyl	mediana	górnny kwartyl	średnia
dyrektor pionu (D2)	płaca podstawowa	100	200	15 000	20 000	25 000	20 000
	płaca całkowita			20 000	25 000	30 000	25 000
dyrektor pionu (D1)	płaca podstawowa	100	200	15 000	20 000	25 000	20 000
	płaca całkowita			20 000	25 000	30 000	25 000
kierownik (K2)	płaca podstawowa	100	200	5 000	10 000	15 000	10 000
	płaca całkowita			10 000	15 000	20 000	15 000
Kierownik (K1)	płaca podstawowa	100	200	5 000	10 000	15 000	10 000
	płaca całkowita			10 000	15 000	20 000	15 000
koordynator zespołu (KZ)	płaca podstawowa	100	200	5 000	10 000	15 000	10 000
	płaca całkowita			10 000	15 000	20 000	15 000

Analizy szczegółowe

Opis stanowiska

Kierownik działu personalnego (K2)	
HR Manager (K2)	
Identyfikator stanowiska	21582
Pion	pion personalny
Rodzina stanowisk	HR
Szczebel stanowiska	kadra kierownicza
Poziom stanowiska	kierownik (K2)
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 (osobiście lub poprzez kierowników niższego szczebla), podejmuje decyzje o ich zatrudnianiu i zwalnianiu oraz o warunkach zatrudnienia, realizuje politykę firmy w obrębie danego obszaru funkcjonalnego i może mieć wpływ na jej kształtowanie, • odpowiada za wyniki podległego obszaru funkcjonalnego i/lub za kompleksowe zarządzanie złożonymi procesami.
Doświadczenie	Powyżej pięciu lat.

Wynagrodzenie miesięczne brutto

numer stanowiska	nazwa stanowiska	kryterium	liczba zakładów	liczba osób	d1	q1	mediana	q2	d9	średnia
21523	Kierownik działu personalnego (K2)	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

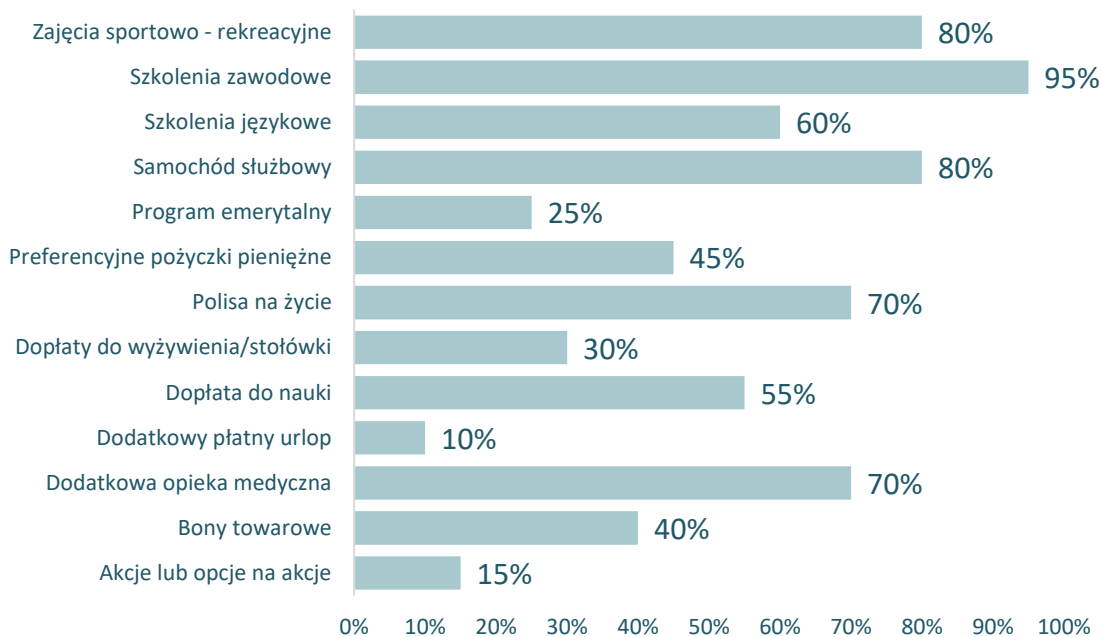
21523	Kierownik działu personalnego (K2)	płaca zmienna	30	60	1 000	2 000	3 000	4 000	5 000	6 000
		płaca zmienna jako % płacy podstawowej	30	60	2%	5%	10%	15%	17%	11%

Porównanie wynagrodzeń całkowitych
w oparciu o wybrane kryterium

numer stanowiska	nazwa stanowiska	kryterium	liczba zakładów	liczba osób	d1	q1	mediana	q2	d9	średnia
21523	Kierownik działu personalnego (K2)	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 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

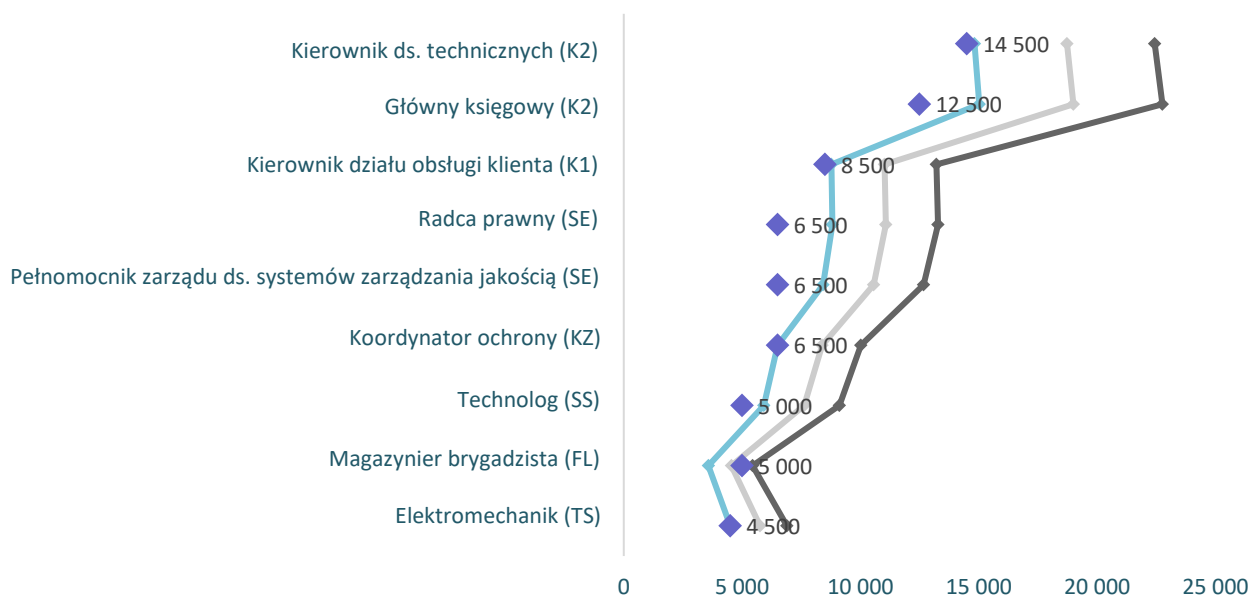
Lista kryteriów wykazanych w raporcie uzależniona jest od charakterystyki badanej grupy firm.

Świadczenia pozapłacowe oferowane na danym stanowisku



Pozostałe analizy

Wykres polityki płac



Analiza Comparatio

stanowisko	mediana		compa-ratio
	wynagrodzenie całkowite		
	zakład	ogół badania	zakład/ogół badania
Dyrektor generalny	20 000	25 000	80%
Dyrektor produkcji (D2)	15 000	16 000	94%
Dyrektor personalny (D1)	15 000	16 000	94%
Dyrektor IT (D1)	Porównanie mediany wynagrodzeń na stanowiskach w Państwa firmie do mediany i kwartyli rynkowych.		
Kierownik działu personalnego (K2)	10 000	12 000	83%
Kierownik projektu IT (K2)	10 000	12 000	83%
Kierownik działu IT (K2)	10 000	12 000	83%
Administrator baz danych (SS)	Wskaźnik relacji wynagrodzeń w firmie do wynagrodzeń rynkowych. Istnieje możliwość porównania zarówno do danych ogólnopolskich jak i do szczegółowych kryteriów np.: województwo, branża itd.		
Inżynier procesu/produkcji (SS)			
Specjalista ds. logistyki (SD)			
Specjalista ds. public relations (SD)	5 000	4 500	111%
Specjalista ds. public relations (SD)	5 000	4 500	111%

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

ZŁOTY TRÓJKĄT DORADZTWA HR

BADANIAHR.PL
NAJCENNIJSZE OPINIE

WSKAŹNIKIHR.PL
DANE NAJWYŻSZEJ PRÓBY

WYNAGRODZENIA.PL
WIEDZA NA WAGĘ ZŁOTA

WSZYSTKO CZEGO POTRZEBUJE HR