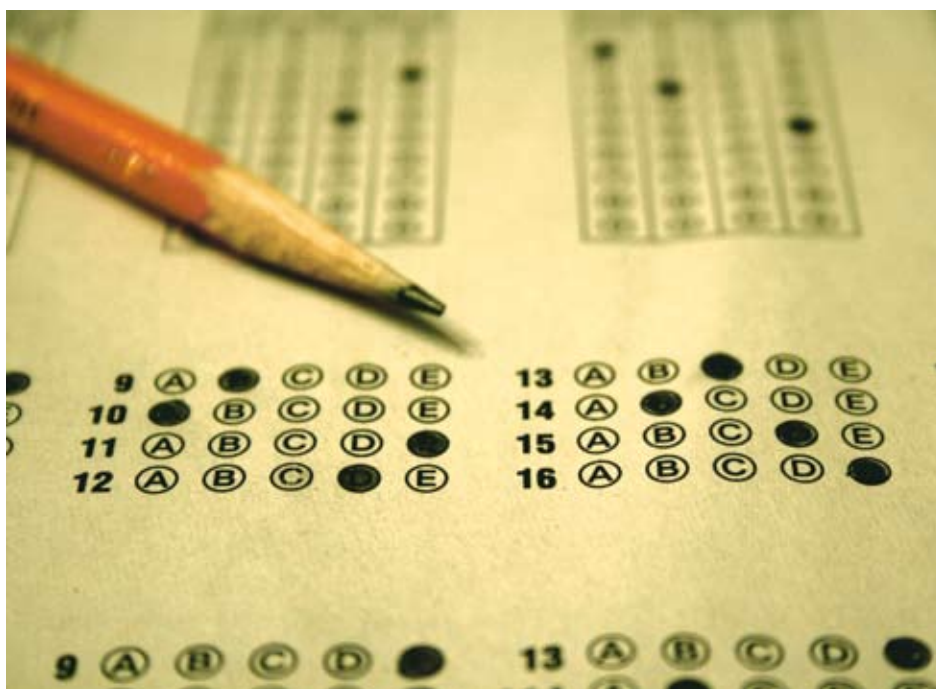


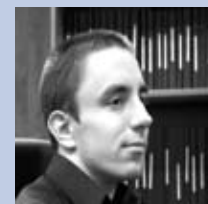


Jak można wykorzystać Raport Płacowy w sektorze motoryzacyjnym

Powstanie nowych stref ekonomicznych, napływ zagranicznego kapitału, rozwój istniejących przedsiębiorstw – to czynniki, które umożliwiły powstanie nowych miejsc pracy. Wzrosło zapotrzebowanie na pracowników. Oni zaś mogli liczyć na wyższe wynagrodzenia. Rynek pracodawcy zmienił się w rynek pracownika. Obecnie coraz częściej mówi się o nadchodzącym spowolnieniu gospodarczym.



AUTOR



Krzysztof Bujak

Advisory Group
TEST Human Resources

W obliczu przewidywanych zmian działy HR powinny skrupulatnie monitorować zachodzące procesy, w tym także te dotyczące wynagrodzeń. Użytecznymi narzędziami ułatwiającym pracę kadrowców są rynkowe przeglądy wynagrodzeń.

Raport płacowy – z kim się porównywać?

Raporty płacowe zawierają zebrane w grupie dane firm, dobrowolnie zgłaszających się do badania, opracowane przez specjalistów. Trzeba zaznaczyć, że informacje ujawniane przez poszczególne przedsiębiorstwa nie są ujawniane na zewnątrz, znajdują się wyłącznie w posiadaniu firmy badawczej. Raporty mogą dotyczyć różnych branż w wielu regionach albo tylko wybranych.

Przed wyborem konkretnego raportu płacowego należy odpowiedzieć sobie na pytanie: jakie firmy są dla nas punktem odniesienia przy kształtowaniu poziomu płac na poszczególnych grupach stanowisk lub stanowiskach? Wynagro-

dzenia powinny być porównywane z tymi oferowanymi przez firmy, do których pracownicy mogą odejść, a także te, z których dana firma pracowników może pozyskać. Przyjmuje się, że przy porównaniu poziomów wynagrodzeń menedżerów

Dopasowanie stanowisk

Podstawową kwestią, na którą trzeba zwrócić uwagę przy wyborze raportu, jest to, czy stanowiska w badaniu pokrywają się ze stanowiskami występującymi w firmie – nie

Stanowisko	Opis stanowiska
Dyrektor ds. personalnych Human Resources Director	<ul style="list-style-type: none"> • Tworzenie polityki personalnej firmy • Opracowywanie procedur rekrutacji i selekcji • Nadzór nad rekrutacją nowych pracowników • Zwierzchni nadzór nad realizacją szkoleń z zakresu potrzeb firmy • Koordynowanie procesu wewnętrznej komunikacji w firmie • Budowa systemu motywacyjnego • Tworzenie systemów ocen okresowych • Planowanie ścieżek kariery zawodowej • Kontakty z pracownikami – negocjacje itp • Nadzorowanie pracy całości pionu

Źródło: Raport Płacowy Advisory Group TEST Human Resources

należy kierować się raportem ogólnopolskim, dotyczącym wszystkich branż, gdyż rynkiem pracy dla tej grupy zawodowej są wszystkie firmy w Polsce.

chodzi przy tym o ich nazwy, ale opis zakresu obowiązków.

Opisy stanowisk pracy zawierają informacje o najczęściej spotykanym zakresie obo-

D9: Dziewiąty decyl	Odpowiada poziomowi, przy którym 10% obserwowanych podmiotów ma wynik lub wartość wyższą od tego poziomu, a pozostałych 90% wartość niższą.
Q3: Górny (trzeci) kwartyl	Odpowiada poziomowi, przy którym 25% obserwowanych podmiotów ma wynik lub wartość wyższą od tego poziomu, a pozostałych 75% wartość niższą.
M: Mediana	Jest wartością środkową, poniżej i powyżej której znajduje się dokładnie po 50% danych, w sposób trafniejszy oddaje wartość centralną zbioru danych (średnia ulega zaburzeniu przez wyniki skrajne).
Średnia arytmetyczna	
Q1: Dolny (pierwszy) kwartyl	Odpowiada poziomowi, przy którym 75% obserwowanych podmiotów ma wynik lub wartość wyższą niż ten poziom, a pozostałych 25% wartość niższą.
D1: Pierwszy decyl	Odpowiada poziomowi, przy którym 90% obserwowanych podmiotów ma wynik lub wartość wyższą niż ten poziom, a pozostałych 10% wartość niższą.

wiązków. Sytuują również dane stanowisko w strukturze firmy – pokazują, komu dane stanowisko podlega oraz kim są pracownicy podlegający osobom zatrudnionym na nim. To, czy stanowiska w badaniu pokrywają się ze stanowiskami występującymi w firmie, powinno stanowić jedno z podstawowych kryteriów wyboru określonego raportu. Poniższa tabela pokazuje przykładowy opis stanowiska, wykorzystywany w raportach płacowych.

Firma, korzystająca z zestawienia, na podstawie opisu zadań i odpowiedzialności oraz miejsca w strukturze organizacji dopasowuje stanowisko z raportu do własnego. Zakłada

swym zakresem poza opis z badania, zaleca się podwyższenie danych rynkowych o wynagrodzeniu z przeglądu płacowego o konkretny procent, aby bardziej odpowiadały zakresowi stanowiska w firmie.

Jak czytać wyniki?

Raporty płacowe uzupełnione są opisem stosowanej metodologii opracowania i prezentacji danych. Informacje o wynagrodzeniach mają formę danych statystycznych. Poniższa tabela wyjaśnia podstawowe miary:

Poniżej zaprezentowane jest jedno, przykładowe stanowisko – specjalista ds. finansowych.

niczących specjalistów ds. finansowych, ma wynagrodzenie niższe.

Podobnie jest z kwartylem trzecim, tzw. górnym, 25% badanych zarabia powyżej 5 208 zł, zaś 75% poniżej tej kwoty.

Ciekawą miarą statystyczną jest mediana – to ona wyznacza wartość środkową wszystkich badanych. 50% badanych zarabia powyżej 4 200 zł oraz 50% zarabia mniej.

Raporty płacowe są doskonałym narzędziem nie tylko do optymalizacji wynagrodzeń, ale także do pozyskiwania informacji z rynku na temat prognozowanych podwyżek,

Stanowisko	Decyl pierwszy	Kwartyl dolny	Mediana	Średnia	Kwartyl górny	Decyl dziewiąty
Specjalista ds. finansowych Finance Specialist	3 100 PLN	3 700 PLN	4 200 PLN	4 510 PLN	5 208 PLN	6 556 PLN

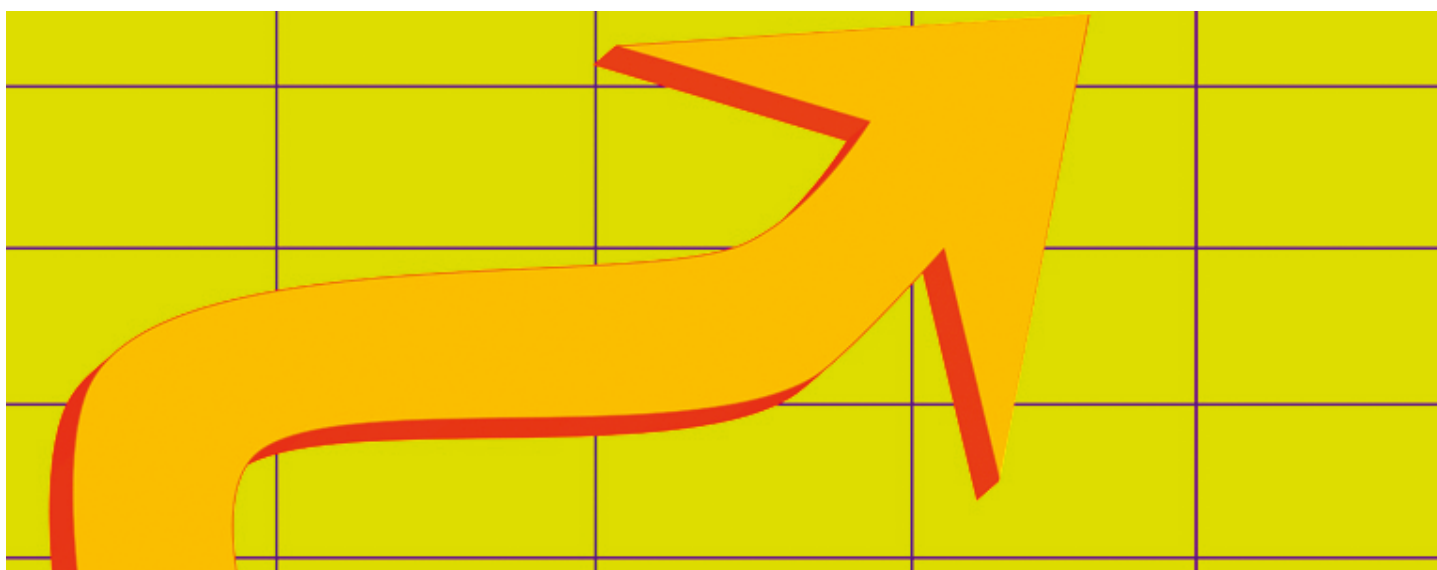
Źródło: Raport Płacowy, Advisory Group TEST Human Resources

się przy tym, że dopasowanie jest wystarczająco dobre, jeśli pokrywa się minimum 70 % obowiązków na stanowisku. W przypadku, gdy stanowisko w przedsiębiorstwie wykracza

Patrząc na wartość najwyższą – 6 556 zł, można powiedzieć, że 10% badanych przypadków w Raporcie Płacowym, otrzymuje pensje wyższą niż 6 556 zł, zaś 90% uczest-

struktury polityki personalnej czy bonusów pozafinansowych.

Advisory Group "TEST" Human Resources przeprowadza ogólnopolski projekt badania wynagrodzeń w firmach od 1999 roku. Raport Płacowy edycji Wiosna 2008 został opracowany na podstawie ponad 36 000 obserwacji płacowych zebranych ze 131 przedsiębiorstw, uwzględniając 148 stanowisk.



ENGLISH SUMMARY

The dynamically changing situation of the labour market results in the necessity to use newer and newer HR tools. One of the most popular is Payroll Report. It allows, among others,

optimisation of employment costs, budget planning, benchmarking as against the market condition. The article illustrates fields of application of the Report.