

RAPORT PŁACOWY

PRZEGLĄD WYNAGRODZEŃ

WIOSNA 2018



- INFORMACJE O TENDENCJACH PŁACOWYCH NA RYNKU W UJĘCIU GRAFICZNYM GOTOWYM DO PREZENTACJI
- AUTORSKA METODA MAPOWANIA STANOWISK
- MOŻLIWOŚĆ KONFIGURACJI RAPORTU ZGODNIE Z POTRZEBAMI FIRMY
- WARSZTATY Z KONSULTANTEM PODSUMOWUJĄCE WYNIKI BADANIA ORGANIZACJI

RAPORT PŁACOWY PRZEGLĄD WYNAGRODZEŃ WIOSNA 2018

Warto wziąć udział w badaniu, aby

- zyskać możliwość łatwego porównywania swoich danych płacowych w odniesieniu do wyników z makroregionu
- zdobyć informacje o trendach w benefitach
- dowiedzieć się jak będą kształtowały się podwyżki na danych stanowiskach w najbliższych miesiącach
- otrzymać grafikę gotową do wykorzystania w prezentacji przed zarządem czy w trakcie negocjacji ze związkami zawodowymi
- mieć możliwość podsumowania analizy wyników podczas praktycznych warsztatów z konsultantem
- uzyskać dostęp do platformy online będącej funkcjonalnym narzędziem w codziennej pracy działu HR

Dlaczego my?

Jesteśmy obecni
od **8** lat

17 edycji raportu dla
sektora produkcji

10 edycji dla sieci
handlowych

Przeanalizowaliśmy
wynagrodzenia ponad
300.000
pracowników

Co zawiera raport:

- Wyniki porównania danych płacowych uczestnika w odniesieniu do danych rynkowych
- Analizę wszystkich stanowisk
- Dostęp do platformy online, umożliwiającej przeglądanie i filtrowanie danych zgodnie z indywidualnymi potrzebami uczestnika
- Warsztat omawiający wyniki badania firmy



Dodatkowo

Oferujemy możliwość opracowania dedykowanego raportu na podstawie wskazanych przez klienta firm.

Tworzymy raporty dla stref ekonomicznych, stowarzyszeń i klubów branżowych oraz mikroregionów.

Na życzenie klienta podejmujemy się porównania wybranych pracowników do wyników badania.



ZAPRASZAMY DO KONTAKTU



Mateusz Miciul
Konsultant
+48 519 898 611
+48 22 444 78 00
m.miciul@trioadvisory.pl



Trio Advisory Sp. z o.o.
ul. Wołoska 9
02-583 Warszawa
www.trioadvisory.pl

RAPORT PŁACOWY PRZEGLĄD WYNAGRODZEŃ WIOSNA 2018

Opis metody badawczej

Definicje miar statystycznych

Kwartyl- jest jedną z miar położenia. 25 % obserwacji ma wartości poniżej pierwszego kwartyla (1Q), drugi kwartyl (2Q), nazywany również medianą, dzieli szereg na dwie równe części, zaś 25 % obserwacji ma wartości powyżej trzeciego kwartyla (3Q).

Mediana (2Q)- wartość cechy w szeregu, powyżej i poniżej której znajduje się jednakowa liczba obserwacji. Jest szeroko stosowana w statystyce jako miara tendencji centralnej, ponieważ jest znacznie bardziej odpor-

na na ekstremalnie wysokie wartości skrajne (takie jak minimum i maksimum) niż np. średnia arytmetyczna.

Obszary funkcyjne i dziedziny

Obszarem funkcyjnym nazywamy obszar organizacji określony poprzez jego funkcję i rolę jaką pełni. Niekoniecznie musi być to tożsame ze strukturą organizacyjną.

Np. pracownik odpowiedzialny za rejestrację czasu pracy i szkolenia BHP przypisany do konkretnego wydziału produkcyjnego (raportujący do Kierownika Wydziału) powinien być

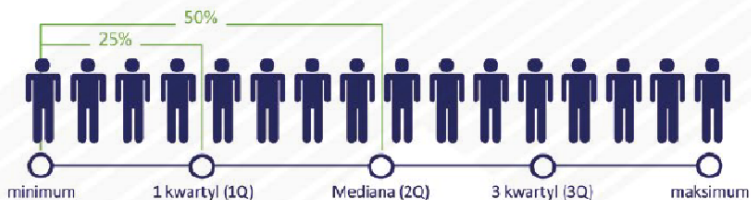
sklasyfikowany w ramach obszaru HR, a nie produkcji.

Każdy obszar funkcyjny podzielony został na mniejsze części odpowiadające typowym funkcjom, które w metodzie badawczej Trio Advisory nazywamy dziedzinami. Dziedziny dodatkowo dzielą się na Dziedziny typu A (odnoszące się do działań o charakterze jednorodnym, standardowym) oraz dziedziny typu B (odnoszące się do działań o charakterze złożonym, projektowym).

Przejrzysta metoda badawcza

Podstawą naszego badania jest właściwe mapowanie stanowisk w organizacji do poszczególnych kategorii badawczych.

Podjęcie zastosowane w Przeglądzie Wynagrodzeń pozwala wykonać to zadanie sprawnie i unikając błędów dzięki intuicyjnej i przejrzystej klasyfikacji stanowisk w dwóch wymiarach: Poziomu w ścieżce kariery oraz Obszaru Funkcyjnego (lub bardziej szczegółowo: konkretnej dyscypliny). W procesie uczestniczy nasz konsultant.



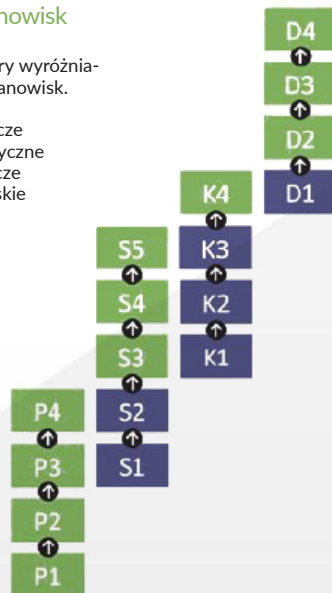
Konsultacje w pakiecie

W ramach pakietu usług związanych z badaniem, wyniki porównania rynkowego są przez nas szczegółowo analizowane i omawiane z każdym uczestnikiem. Efektem konsultacji zazwyczaj są wnioski dotyczące obecnej praktyki zarządzania polityką płacową w firmie oraz ewentualne rekomendacje zmian mających na celu podniesienie skuteczności w tym obszarze. W razie takiej potrzeby, konsultanci Trio Advisory dysponują odpowiednimi kompetencjami i doświadczeniem, aby wspierać uczestników naszych badań we wdrażaniu skutecznych narzędzi zarządzania polityką wynagradzania.

Grupy i poziomy stanowiąk

W metodzie Trio Advisory wyróżniamy cztery różne grupy stanowisk.

- 01 Stanowiska pracownicze
- 02 Stanowiska Specjalistyczne
- 03 Stanowiska Kierownicze
- 04 Stanowiska Dyrektorskie



01. Stanowiska Pracownicze (P1/ P2/ P3/ P4)

- + napotkane problemy zazwyczaj rozwiązuje z wykorzystaniem własnych doświadczeń w analitycznych sytuacjach lub z pomocą specjalisty, czy przełożonego;
- + zazwyczaj, przynajmniej część jego obowiązków związana jest z pracą fizyczną, techniczną lub manualną.

02. Stanowiska Specjalistyczne (S1/ S2/ S3/ S4/ S5)

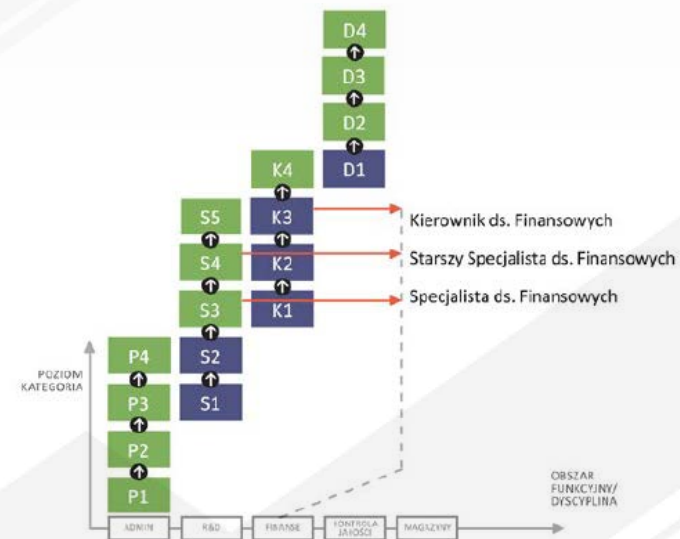
- + swoją pracę wykonuje głównie w warunkach biurowych;
- + w zależności od poziomu, może wykonać prace objęte standardami i procedurami lub może być odpowiedzialny za samodzielne poszukiwanie rozwiązań.

03. Stanowiska Kierownicze (K1/ K2/ K3/ K4)

- + ma bezpośrednio raportujących do niego pracowników;
- + ma formalne uprawnienia kierownicze (np. decyzyjność w zakresie organizacji pracy, urlopów itd.)

04. Stanowiska Dyrektorskie (D1/ D2/ D3/ D4)

- + ma wpływ na strategię i działania dotyczące całej organizacji;
- + podlega mu istotny w skali organizacji fragment jej struktury.



HARMONOGRAM PRAC w 2018 r.:

Mapowanie stanowisk

01.02 – 15.05

Zbieranie danych

03.04 – 07.05

Ostateczny termin zgłoszenia firmy do badania

27.04

Publikacja

25.05

Od najbliższego sezonu uczestnicy badania będą mogli uzyskać dostęp do platformy aplikacji on-line, dzięki której zyskają większy zakres funkcjonalności. Korzystanie z cyfrowego narzędzia pozwoli na wnikliwe analizowanie danych, filtrowanie wyników pod kątem konkretnego stanowiska, poziomu i regionu, a także pobieranie niezbędnych wyników w przejrzystej, graficznej formie.

www.przeглядwynagrodzen.pl