

Sedlak & Sedlak

Badanie 2018

**Metodyka badania
wskaźników HR**



FLUKTUACJA KADR	4
1. Odsetek powrotów pracowników do firmy (F1).....	5
2. Wskaźnik rekrutacji realizowanych przez firmy zewnętrzne (F2).....	5
3. Średni staż pracy (F3).....	6
4. Średni wiek pracowników (F4).....	6
5. Wskaźnik awansów (F5).....	6
6. Wskaźnik przyjęć (F6).....	7
7. Wskaźnik rotacji pracowników (F7).....	7
8. Wskaźnik rezygnacji (F8).....	8
9. Wskaźnik zwolnień (F9).....	8
10. Wskaźnik skuteczności rekrutacji (F10).....	9
11. Odsetek umów przedłużonych po okresie próbnym (F11).....	9
12. Wskaźnik stabilności kadry kierowniczej (F12).....	10
13. Wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację pracownika fizycznego (F13).....	10
14. Wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację specjalisty/lidera zespołu (F14).....	11
15. Wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację kierownika (F15).....	11
16. Wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację menadżera wyższego szczebla (F16).....	11
ABSENCJA	12
1. Wskaźnik absencji ogólnej (A1).....	13
2. Wskaźnik ogólnej absencji chorobowej (A2).....	13
3. Wskaźnik absencji chorobowej własnej (A3).....	14
4. Wskaźnik absencji wypadkowej (A4).....	14
5. Wskaźnik absencji jednodniowej (A5).....	15
6. Wskaźnik urlopów niewykorzystanych (A6).....	15
7. Wskaźnik urlopów na żądanie w roku (A7).....	16
8. Odsetek pracowników przebywających na długotrwałym zwolnieniu (A8).....	16
EFEKTYWNOŚĆ PRACY	17
1. Wskaźnik produktywności pracowników etatowych (E1).....	18
2. Wskaźnik rentowności pracowników etatowych (E2).....	18
3. Wskaźnik produktywności łącznych nakładów na wynagrodzenia (E3).....	19
4. Wskaźnik rentowności łącznych nakładów na wynagrodzenia (E4).....	19
5. Wskaźnik miesięcznych kosztów pracy (E5).....	20
6. Wskaźnik udziału kosztów pracy w kosztach operacyjnych (E6).....	20
7. Średnie wynagrodzenie w firmie (E7).....	21
8. Wskaźnik świadczeń pozapłacowych (E8).....	21
9. Liczba pracowników przypadająca na kierownika (E9).....	22
10. Wskaźnik efektywności działania pionu personalnego (E10).....	22
11. Wskaźnik godzin nadliczbowych (E11).....	23
12. Wskaźnik dobrowolnych odpraw dla pracowników (E12).....	23
13. Odsetek osób, którym przyznano dobrowolne odprawy (E13).....	23
INWESTYCJE W KAPITAŁ LUDZKI	25
1. Planowany budżet szkoleń na pracownika (I1).....	26
2. Wykorzystany budżet szkoleń na pracownika (I2).....	27
3. Wskaźnik ilości szkoleń – godzinowy (I3).....	27
4. Wskaźnik udziału budżetu szkoleń w kosztach operacyjnych (I4).....	27
5. Wykorzystanie budżetu szkoleń na przeszkolonego pracownika (I5).....	28
6. Wskaźnik wykorzystania budżetu szkoleń (I6).....	28

FLUKTUACJA KADR

Prosimy pamiętać, aby wszystkie podawane przez państwa dane
dotyczyły tylko badanego roku



1. Odsetek powrotów pracowników do firmy (F1)

Definicja wskaźnika

Pracownik powracający do firmy to osoba, która wcześniej pracowała w firmie, lecz zrezygnowała ze współpracy, po czym po okresie, gdy nie była zatrudniona w firmie, powróciła do pracy (przerwa w okresie zatrudnienia powinna wynosić co najmniej 6 miesięcy).

Proszę nie wliczać pracowników tymczasowych, sezonowych ani leasingowanych.

Wskaźnik wyrażony jest procentowo.

Algorytm

Liczba pracowników ponownie zatrudnionych w firmie na umowę o pracę, (powroty do firmy) niezależnie od wymiaru etatu. Proszę nie wliczać pracowników tymczasowych, sezonowych ani leasingowanych. Przerwa w okresie zatrudnienia powinna wynosić co najmniej 6 miesięcy.

Łączna liczba nowo zatrudnionych pracowników na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Proszę uwzględnić rekrutacje własne i przez zewnętrzne firmy rekrutacyjne. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.

* 100%

2. Wskaźnik rekrutacji realizowanych przez firmy zewnętrzne (F2)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik ten ukazuje stosunek liczby pracowników zatrudnionych na umowę o pracę przez firmy zewnętrzne, do liczby wszystkich nowo zatrudnionych pracowników na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu.

Wskaźnik wyrażony jest procentowo.

Algorytm

Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w Państwa firmie za pośrednictwem zewnętrznych firm rekrutacyjnych. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.

Łączna liczba nowo zatrudnionych pracowników na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Proszę uwzględnić rekrutacje własne i przez zewnętrzne firmy rekrutacyjne. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.

* 100%

3. Średni staż pracy (F3)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik ten pokazuje przeciętny staż pracy w firmie obliczony na podstawie staży wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę.

Średni staż pracy w Państwa firmie osób zatrudnionych na umowę o pracę.

Wskaźnik wyrażony jest w latach.

4. Średni wiek pracowników (F4)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik ten pokazuje przeciętny wiek w firmie obliczony na podstawie wieku wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę.

Średni wiek osób zatrudnionych w Państwa firmie na umowę o pracę.

Wskaźnik wyrażony jest w latach.

5. Wskaźnik awansów (F5)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik ten informuje o udziale ilości awansów w całkowitej liczbie pracowników. Awans, jest to zmiana stanowiska na lepiej płatne lub bardziej prestiżowe, któremu może, lecz nie musi, towarzyszyć podwyżka pensji. W przypadku większej ilości awansów jednego pracownika zliczamy wszystkie przypadki.

Wskaźnik wyrażony jest procentowo.

Algorytm

Liczba awansów w firmie. Proszę uwzględnić wszystkie awanse w firmie.
Za awans uznaje się zmianę stanowiska na lepiej płatne lub bardziej prestiżowe.
Jeżeli dany pracownik awansował dwa razy w ciągu jednego roku,
uwzględnia się oba awanse.

$$\frac{\text{Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.}}{\text{Liczba awansów w firmie}} * 100\%$$

6. Wskaźnik przyjęć (F6)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik informuje o udziale nowo zatrudnionych pracowników na umowę o pracę w średniorocznej liczbie pracowników. W średniorocznej liczbie pracowników uwzględniamy sumę wszystkich zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Za pracownika nowozatrudnionego uznajemy osobę zatrudnioną na umowę o pracę.

Wskaźnik wyrażony jest procentowo.

Algorytm

Łączna liczba nowo zatrudnionych pracowników na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Proszę uwzględnić rekrutacje własne i przez zewnętrzne firmy rekrutacyjne. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.

$$\frac{\text{Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.}}{\text{Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.}} * 100\%$$

7. Wskaźnik rotacji pracowników (F7)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik ten pokazuje stosunek liczby pracowników, którzy w ciągu badanego roku odeszli z firmy (wszystkie odejścia w badanym roku) do średniorocznej liczby pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Wliczamy również pracowników odchodzących na emeryturę lub rentę.

Wskaźnik wyrażony jest procentowo.

Algorytm

Liczba umów o pracę rozwiązanych przez pracodawcę.
+
Liczba umów o pracę rozwiązanych przez pracownika.
+
Liczba umów o pracę rozwiązanych za porozumieniem stron.
+
Liczba osób, które przechodzących na emeryturę i rentę.

$$\frac{\text{Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.}}{\text{Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.}} * 100\%$$

8. Wskaźnik rezygnacji (F8)

Definicja wskaźnika

Stosunek liczby pracowników dobrowolnie rezygnujących z zatrudnienia (rozwiązanie umowy o pracę z inicjatywy pracownika) do ogólnej liczby pracowników zatrudnionych przez firmę. Do dobrowolnych rezygnacji nie wliczamy odejść z tytułu wcześniejszej emerytury, renty itp.

Wskaźnik wyrażony jest procentowo.

Algorytm

$$\frac{\text{Liczba umów o pracę rozwiązanych przez pracownika}}{\text{Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.}} * 100\%$$

9. Wskaźnik zwolnień (F9)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik informuje o stosunku liczby umów o pracę rozwiązanych z inicjatywy pracodawcy (zwolnienia przez pracodawcę) do średniorocznej liczby pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu.

Wskaźnik wyrażony jest procentowo.

Algorytm

$$\frac{\text{Liczba umów o pracę rozwiązanych przez pracodawcę.}}{\text{Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.}} * 100\%$$

10. Wskaźnik skuteczności rekrutacji (F10)

Definicja wskaźnika

Udział nowo zatrudnionych pracowników na umowę o pracę w liczbie wszystkich stanowisk, na które została uruchomiona rekrutacja. Za pracownika nowozatrudnionego uznajemy osobę zatrudnioną w badanym roku. Bierzemy pod uwagę tylko rekrutacje realizowane przez Państwa dział personalny.

W przypadku stanowisk, na których nastąpiła zmiana zatrudnienia więcej niż raz w roku, bierzemy pod uwagę wszystkie przeprowadzone rekrutacje. Przykładowo, jeśli rekrutujemy na to samo stanowisko dwukrotnie w trakcie roku, wliczamy obydwa przypadki.

Wskaźnik ma na celu pokazanie skuteczności działu HR – jaki odsetek poszukiwanych pracowników jest w stanie znaleźć bez pomocy firm zewnętrznych. Wskaźnik wyrażony jest procentowo.

Algorytm

$$\frac{\text{Łączna liczba nowo zatrudnionych pracowników na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Proszę uwzględnić rekrutacje własne i przez zewnętrzne firmy rekrutacyjne. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.}}{\text{Łączna liczba pracowników, których firma poszukiwała (rekrutacje) w 2017 r.}} * 100\%$$

Wliczamy również rekrutacje zakończone niepowodzeniem. Jeżeli na jedno stanowisko kilkakrotnie poszukiwano pracownika w badanym roku, wliczamy każdy przypadek osobno.

11. Odsetek umów przedłużonych po okresie próbnym (F11)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik ten pokazuje stosunek liczby umów przedłużonych po okresie próbnym, do wszystkich umów na okres próbny, kończących się w badanym roku. Umowa mogła zostać zawarta w roku poprzednim, jeżeli jednak kończy się w badanym roku, również należy ją uwzględnić.

Wskaźnik wyrażony jest procentowo.

Algorytm

$$\frac{\text{Liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę po okresie próbnym, kończącym się w 2017 r.}}{\text{Liczba umów o pracę zawartych na okres próbny, kończących się w 2017 r. Umowa mogła zostać zawarta w 2016 r., jeżeli jednak kończy się w 2017 r, również należy ją uwzględnić.}} * 100\%$$

12. Wskaźnik stabilności kadry kierowniczej (F12)

Definicja wskaźnika

Udział kierowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie przez okres 1 roku lub dłużej, w ogólnej liczbie kierowników. Do grupy kierowników zaliczamy pracowników średniej i wyższej kadry kierowniczej, tj. kierowników, dyrektorów, zarząd.

Wskaźnik wyrażony jest procentowo.

Algorytm

$$\frac{\text{Liczba osób pracujących na stanowiskach kierowniczych przez cały badany rok. Proszę wliczyć pracowników średniej i wyższej kadry kierowniczej, tj. kierowników, dyrektorów, zarząd, zajmujących stanowiska kierownicze nieprzerwanie od 1 stycznia do 31 grudnia w 2017 r.}}{\text{Średnioroczna liczba osób pracujących na stanowiskach kierowniczych (nawet przez część roku). Proszę wliczyć pracowników średniej i wyższej kadry kierowniczej, tj. kierowników, dyrektorów, zarząd.}} * 100\%$$

13. Wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację pracownika fizycznego prowadzoną przez dział HR (F13)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik ten informuje o przeciętnej liczbie dni potrzebnych działowi HR rekrutację pracownika fizycznego, od zgłoszenia zapotrzebowania na pracownika do podpisania umowy. Proszę uwzględnić pracowników, wykonujących proste prace oraz zadania manualne lub obsługujących maszyny i urządzenia.

Prosimy o podanie wartości szacunkowej.

14. Wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację specjalisty/lidera zespołu prowadzoną przez dział HR (F14)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik ten informuje o przeciętnej liczbie dni potrzebnych działowi HR na rekrutację specjalisty/lidera zespołu (np. programista, księgowy, przedstawiciel handlowy), od zgłoszenia zapotrzebowania na pracownika do podpisania umowy. Proszę uwzględnić pracowników z co najmniej kilkuletnim stażem pracy, wyspecjalizowanych w danej dziedzinie wiedzy, a także liderów i koordynatorów zespołów.

Prosimy o podanie wartości szacunkowej.

15. Wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację kierownika prowadzoną przez dział HR (F15)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik ten informuje o przeciętnej liczbie dni potrzebnych działowi HR na rekrutację kierownika (np. kierownik projektu IT, główny księgowy, kierownik sprzedaży), od zgłoszenia zapotrzebowania na pracownika do podpisania umowy. Proszę wliczyć menedżerów średniego szczebla, którzy odpowiadają za sprawy operacyjne działu/oddziału/zespołu.

Prosimy o podanie wartości szacunkowej.

16. Wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację menadżera wyższego szczebla prowadzoną przez dział HR (F16)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik ten informuje o przeciętnej liczbie dni potrzebnych działowi HR na rekrutację menadżera wyższego szczebla (np. dyrektor finansowy, dyrektor sprzedaży), od zgłoszenia zapotrzebowania na pracownika do podpisania umowy. Proszę zaliczyć menedżerów, którzy odpowiadają za zarządzanie firmą, oddziałem lub jednym z pionów oraz wyznaczają cele biznesowe, strategię i politykę firmy. Są to zazwyczaj członkowie zarządu, dyrektorzy generalni, dyrektorzy pionów.

Prosimy o podanie wartości szacunkowej.

ABSENCJA



1. Wskaźnik absencji ogólnej (A1)

Definicja wskaźnika

Średnia liczba dni absencji przypadająca na pracownika. Do wskaźnika wliczamy absencję z tytułu zwolnień urzędowych, urlopów wypoczynkowych, macierzyńskich, wychowawczych, bezpłatnych oraz absencję chorobową i wypadkową.

Proszę podać liczbę dni roboczych. Należy pominąć dane dotyczące pracowników na delegacji i oddelegowanych do czynności związkowych oraz skierowanych na badania lekarskie przez przedsiębiorstwo.

Wskaźnik wyrażony jest w dniach.

Algorytm

Liczba dni wszystkich rodzajów absencji pracowników zatrudnionych na umowę o pracę. Do wskaźnika absencji ogólnej wliczamy: urlop wypoczynkowy, urlop bezpłatny, nieobecności nieusprawiedliwione, urlop macierzyński, rodzicielski, wychowawczy, okolicznościowy, zasiłek opiekuńczy, rehabilitację, L4, urzędowych. Proszę podać liczbę dni roboczych.

Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.

2. Wskaźnik ogólnej absencji chorobowej (A2)

Definicja wskaźnika

Średnia liczba dni absencji chorobowej przypadająca na pracownika. Wskaźnik ten dotyczy zarówno choroby własnej, jak i opieki nad członkiem rodziny.

Proszę podać liczbę dni roboczych, wliczyć należy także świadczenia rehabilitacyjne.

Wskaźnik wyrażony jest w dniach.

Algorytm

Liczba dni całkowitej absencji chorobowej. Proszę podać liczbę dni roboczych, wliczyć należy także świadczenia rehabilitacyjne.

Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.

3. Wskaźnik absencji chorobowej własnej, z wyłączeniem kobiet w ciąży oraz opieki nad członkiem rodziny (A3)

Definicja wskaźnika

Średnia liczba dni kalendarzowych absencji chorobowej przypadających na pracownika, w tym także świadczeń rehabilitacyjnych.

Wskaźnik ten nie dotyczy absencji kobiet w ciąży, przebywających na zwolnieniu lekarskim oraz opieki nad członkiem rodziny. Proszę podać liczbę dni roboczych.

Wskaźnik wyrażony jest w dniach.

Algorytm

Liczba dni całkowitej absencji chorobowej. Proszę podać liczbę dni roboczych, wliczyć należy także świadczenia rehabilitacyjne.

—
Liczba dni absencji chorobowej kobiet w ciąży. Proszę podać liczbę dni roboczych.

—
Liczba dni absencji chorobowej związanej z opieką nad chorym członkiem rodziny. Wliczamy zarówno kategorię „opieka nad dzieckiem”, jak i „opieka nad członkiem rodziny.

—
Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.

4. Wskaźnik absencji wypadkowej (A4)

Definicja wskaźnika

Średnia liczba dni absencji spowodowanej wypadkami przy pracy, po których pracownik był niezdolny do pracy w wymiarze dłuższym niż jeden dzień.

Liczba dni absencji wypadkowej. Proszę uwzględnić zarówno wypadek przy pracy, jak i w pracy.

Wskaźnik wyrażony jest w dniach.

Algorytm

Liczba dni absencji wypadkowej. Proszę uwzględnić zarówno wypadek przy pracy, jak i w pracy, wliczyć należy także świadczenia rehabilitacyjne. Proszę podać liczbę dni roboczych.

—
Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.

5. Wskaźnik absencji jednodniowej (A5)

Definicja wskaźnika

Stosunek liczby dni absencji trwającej jeden dzień do średniorocznej liczby pracowników. Wskaźnik pokazuje ilość absencji jednodniowych, przypadających na jednego pracownika.

Proszę podać liczbę dni roboczych, w tym urlopów na żądanie. Pominąć należy dane dotyczące pracowników na delegacji oraz skierowanych na badania lekarskie przez przedsiębiorstwo.

Wskaźnik wyrażony jest w dniach.

Algorytm

Liczba dni absencji jednodniowych. Proszę podać liczbę dni roboczych, w tym urlopów na żądanie. Proszę pominąć dane dotyczące pracowników na delegacji oraz skierowanych na badania lekarskie przez przedsiębiorstwo.

Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.

6. Wskaźnik urlopów niewykorzystanych (A6)

Definicja wskaźnika

Liczba dni urlopowych niewykorzystanych, przypadająca na jednego pracownika w badanym roku.

Wskaźnik wyrażony jest w dniach.

Algorytm

Liczba dni urlopów niewykorzystanych.

Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.

7. Liczba urlopów na żądanie w roku (A7)

Definicja wskaźnika

Liczba dni urlopów na żądanie przypadająca na jednego pracownika w badanym roku.

Wskaźnik obliczany jest jako liczba dni urlopów na żądanie w badanym roku w stosunku do średniorocznej liczby pracowników.

Wskaźnik wyrażony jest w dniach.

Algorytm

Liczba dni urlopów na żądanie wykorzystanych przez pracowników.
Proszę podać liczbę dni roboczych.

Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.

8. Odsetek pracowników przebywających na długotrwałym zwolnieniu (A8)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik informuje jaki odsetek pracowników przebywa na długotrwałym zwolnieniu opłacanym przez ZUS (powyżej 33 dni kalendarzowych).

Wskaźnik wyrażony jest w procentach.

Algorytm

$$\frac{\text{Liczba osób przebywających na długotrwałym zwolnieniu opłacanym przez ZUS.}}{\text{Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.}} * 100\%$$

EFEKTYWNOŚĆ PRACY



1. Wskaźnik produktywności pracowników etatowych (E1)

Definicja wskaźnika

Wysokość przychodów netto przypadająca na jednego pracownika w przeliczeniu na pełny etat.

Wskaźnik wyrażony jest w PLN.

Algorytm

Przychody netto (pozycja A – przychody netto ze sprzedaży i zrównane z nimi, z wariantu porównawczego rachunku zysków i strat; w przypadku firm z sektora finansowego pozycja G).

Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, w przeliczeniu na pełne etaty. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.

2. Wskaźnik rentowności pracowników etatowych (E2)

Definicja wskaźnika

Wysokość zysku netto przypadająca na jednego pracownika w przeliczeniu na pełne etaty. Wskaźnik w dużym stopniu zależny jest od branży.

Wskaźnik wyrażony jest w PLN.

Algorytm

Zysk netto (pozycja N – zysk/strata netto, z wariantu porównawczego rachunku zysków i strat).

Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, w przeliczeniu na pełne etaty. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.

3. Wskaźnik produktywności łącznych nakładów na wynagrodzenia (E3)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik wyraża wysokość przychodu netto przypadającą na 1 PLN, zainwestowaną w wynagrodzenia pracowników.

Wskaźnik wyrażony jest w PLN.

Algorytm

Przychody netto (pozycja A – przychody netto ze sprzedaży i zrównane z nimi, z wariantu porównawczego rachunku zysków i strat; w przypadku firm z sektora finansowego pozycja G).

Całkowite koszty pracy (suma kosztów wynagrodzeń, kosztów ubezpieczeń społecznych i innych świadczeń; pozycja B. V. i B. VI. z wariantu porównawczego rachunku zysków i strat). Nie wliczamy faktur z Agencji Pracy Tymczasowej i umów kontraktowych.

+

Łączna wartość faktur z Agencji Pracy Tymczasowej i umów kontraktowych w 2017 r.

4. Wskaźnik rentowności łącznych nakładów na wynagrodzenia (E4)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik wyraża wysokość zysku netto przypadającą na 1 PLN zainwestowaną w wynagrodzenia pracowników.

Wskaźnik wyrażony jest w PLN.

Algorytm

Zysk netto (pozycja N – zysk/strata netto, z wariantu porównawczego rachunku zysków i strat).

Całkowite koszty pracy (suma kosztów wynagrodzeń, kosztów ubezpieczeń społecznych i innych świadczeń; pozycja B. V. i B. VI. z wariantu porównawczego rachunku zysków i strat). Nie wliczamy faktur z Agencji Pracy Tymczasowej i umów kontraktowych.

+

Łączna wartość faktur z Agencji Pracy Tymczasowej i umów kontraktowych w 2017 r.

5. Wskaźnik miesięcznych kosztów pracy (E5)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik informuje o sumie miesięcznych kosztów pracy, łącznie z kosztami pracodawcy, w stosunku do średniorocznej liczby pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, w przeliczeniu na pełne etaty.

Wliczamy tutaj zarówno pracowników zatrudnionych w naszej firmie, jak dostarczonych z Agencji Pracy Tymczasowej.

Wskaźnik wyrażony jest w PLN.

Algorytm

Całkowite koszty pracy (suma kosztów wynagrodzeń, kosztów ubezpieczeń społecznych i innych świadczeń; pozycja B. V. i B. VI. z wariantu porównawczego rachunku zysków i strat). Nie wliczamy faktur z Agencji Pracy Tymczasowej i umów kontraktowych.

+

Łączna wartość faktur z Agencji Pracy Tymczasowej i umów kontraktowych w 2017 r. $\frac{1}{12}$
 Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, w przeliczeniu na pełne etaty. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.

6. Wskaźnik udziału kosztów pracy w kosztach operacyjnych (E6)

Definicja wskaźnika

Udział całkowitych kosztów pracy w kosztach operacyjnych. Wartość wskaźnika w dużym stopniu zależy od charakteru działalności.

Wskaźnik wyrażony jest procentowo.

Algorytm

Całkowite koszty pracy (suma kosztów wynagrodzeń, kosztów ubezpieczeń społecznych i innych świadczeń; pozycja B. V. i B. VI. z wariantu porównawczego rachunku zysków i strat).

Nie wliczamy faktur z Agencji Pracy Tymczasowej i umów kontraktowych.

+

Łączna wartość faktur z Agencji Pracy Tymczasowej i umów kontraktowych w 2017 r. $\frac{1}{12}$
 Koszty operacyjne (pozycja B – koszty działalności operacyjnej z wariantu porównawczego rachunku zysków i strat). $\times 100\%$

7. Średnie wynagrodzenie w firmie (E7)

Definicja wskaźnika

Średnie wynagrodzenie brutto przypadające na jednego pracownika, w przeliczeniu na pełne etaty.

Wskaźnik wyrażony jest w PLN.

Algorytm

Koszty wynagrodzeń pracowników na umowę o pracę. Proszę podać łączny koszt wynagrodzeń brutto dla wszystkich pracowników za 2017 r.

Nie wliczamy faktur z Agencji Pracy Tymczasowej i umów kontraktowych.

Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, w przeliczeniu na pełne etaty. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.

8. Wskaźnik świadczeń pozapłacowych (E8)

Definicja wskaźnika

Wysokość kosztów świadczeń pozapłacowych (benefitów), przypadająca na jednego pracownika. Z wyłączeniem samochodów służbowych i funduszu socjalnego.

Wskaźnik wyrażony jest w PLN.

Algorytm

Całkowite koszty świadczeń pozapłacowych/benefitów.

Prosimy o podanie wartości brutto (bez funduszu socjalnego i samochodów służbowych.)

Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.

9. Liczba pracowników przypadająca na kierownika (E9)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik informuje o przeciętnej liczbie pracowników zarządzanych przez kierowników. Do osób na stanowiskach kierowniczych zaliczamy pracowników średniej i wyższej kadry kierowniczej, tj. kierowników, dyrektorów, zarząd.

Algorytm

$$\frac{\text{Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.}}{\text{Średnioroczna liczba osób pracujących na stanowiskach kierowniczych (nawet przez część roku). Proszę wliczyć pracowników średniej i wyższej kadry kierowniczej, tj. kierowników, dyrektorów, zarząd.}}$$

10. Wskaźnik efektywności działania pionu personalnego (F10)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik ten informuje o liczbie pracowników przypadających na jednego pracownika pionu personalnego. Wskaźnik jest zależny od wielkości firmy i specyfiki jej działalności.

W średniorocznej liczbie pracowników pionu personalnego uwzględniamy pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w pionie personalnym, w przeliczeniu na etaty (np. trzech pracowników zatrudnionych na 1/2 etatu = 1,5 etatu).

Algorytm

$$\frac{\text{Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.}}{\text{Średnioroczna liczba pracowników pionu personalnego, w przeliczeniu na pełne etaty. Do pionu personalnego zaliczamy rodziny stanowisk: HR, szkolenia, rekrutacja, kadry, płace, relacje pracownicze oraz wynagrodzenia i benefity.}}$$

11. Wskaźnik godzin nadliczbowych (E11)

Definicja wskaźnika

Średnia liczba godzin nadliczbowych przypadająca na jednego pracownika.

Wskaźnik wyrażony jest w godzinach.

Algorytm

Łączna liczba godzin nadliczbowych w badanym roku. Proszę podać stan na 31 grudnia 2017 r. Nie wliczamy godzin, które pracownicy odebrali jako dni wolne.

Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.

12. Wskaźnik dobrowolnych odpraw dla pracowników (E12)

Definicja wskaźnika

Średnia wielkość odpraw dobrowolnie przyznanych pracownikom odchodzącym z pracy. Za odprawy dobrowolne uznajemy te, które nie wynikają z ustawy.

Uwzględniamy także odprawy dobrowolnie przyznane pracownikom odchodzącym na emeryturę i rentę.

Wskaźnik wyrażony jest w PLN.

Algorytm

Łączna wielkość odpraw dobrowolnie przyznanych pracownikom odchodzącym z pracy, niezależnie od sposobu rozwiązania umowy. Proszę uwzględnić także odprawy dobrowolnie przyznane pracownikom odchodzącym na emeryturę i rentę.

Liczba pracowników, którzy otrzymali dobrowolną odprawę lub których ustawowa odprawa została dobrowolnie powiększona.

13. Odsetek osób, którym przyznano dobrowolne odprawy (E13)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik informuje jaka część odchodzących pracowników otrzymała dobrowolne odprawy. Za odprawy dobrowolne uznajemy te, które nie wynikają z ustawy. Uwzględniamy także odprawy dobrowolnie przyznane pracownikom odchodzącym na emeryturę i rentę.

Wskaźnik wyrażony jest w procentach.

Algorytm

$$\frac{\begin{array}{l} \text{Liczba pracowników, którzy otrzymali dobrowolną odprawę} \\ \text{lub których ustawowa odprawa została dobrowolnie powiększona.} \\ \text{Liczba umów o pracę rozwiązanych przez pracodawcę.} \\ + \\ \text{Liczba umów o pracę rozwiązanych przez pracownika.} \\ + \\ \text{Liczba umów o pracę rozwiązanych za porozumieniem stron.} \\ + \\ \text{Liczba osób, które przeszły na emeryturę i rentę.} \end{array}}{\text{Liczba umów o pracę rozwiązanych przez pracodawcę.} + \text{Liczba umów o pracę rozwiązanych przez pracownika.} + \text{Liczba umów o pracę rozwiązanych za porozumieniem stron.} + \text{Liczba osób, które przeszły na emeryturę i rentę.}} * 100\%$$

INWESTYCJE W KAPITAŁ LUDZKI



1. Planowany budżet szkoleń na pracownika (I1)

Definicja wskaźnika

Wielkość zaplanowanego budżetu szkoleń przypadająca na pracownika. Uwzględniane są szkolenia z wyłączeniem obowiązkowych, wynikających z kodeksu pracy tj. BHP.

Wskaźnik wyrażony jest w PLN.

Algorytm

Zaplanowany w 2017 r. budżet szkoleń. Nie wliczamy szkoleń BHP.

Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.

2. Wykorzystany budżet szkoleń na pracownika (I2)

Definicja wskaźnika

Wielkość wykorzystanego budżetu szkoleń przypadająca na pracownika. Uwzględniane są szkolenia z wyłączeniem obowiązkowych, wynikających z kodeksu pracy tj. BHP.

Wskaźnik wyrażony jest w PLN.

Algorytm

Faktycznie wykorzystany budżet szkoleń. Nie wliczamy szkoleń BHP.

Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.

Chodzi o kwotę faktycznie wykorzystaną na szkolenia (nie planowaną!) w badanym roku.

3. Wskaźnik ilości szkoleń – godzinowy (I3)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik wyraża liczbę godzin szkoleniowych przypadającą na jednego pracownika firmy. Uwzględniane są szkolenia z wyłączeniem obowiązkowych, wynikających z kodeksu pracy tj. BHP.

Wskaźnik wyrażony jest w godzinach.

Algorytm

$$\frac{\text{Sumaryczna liczba godzin szkoleniowych. Nie wliczamy BHP.}}{\text{Średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Przypominamy, że pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.}}$$

4. Wskaźnik udziału budżetu szkoleń w kosztach operacyjnych (I4)

Definicja wskaźnika

Udział budżetu szkoleń w kosztach operacyjnych przedsiębiorstwa. Wskaźnik opisuje jaką część kosztów operacyjnych stanowi faktycznie wykorzystany budżet szkoleń. Uwzględniane są szkolenia z wyłączeniem obowiązkowych, wynikających z kodeksu pracy tj. BHP.

Wskaźnik wyrażony jest procentowo.

Algorytm

$$\frac{\text{Faktycznie wykorzystany budżet szkoleń. Nie wliczamy szkoleń BHP.}}{\text{Koszty operacyjne (pozycja B – koszty działalności operacyjnej, z wariantu porównawczego rachunku zysków i strat).}} * 100\%$$

Chodzi o kwotę faktycznie wykorzystaną na szkolenia (nie planowaną!) w badanym roku.

5. Wykorzystanie budżetu szkoleń na przeszkolonego pracownika (I5)

Definicja wskaźnika

Wielkość wykorzystanego budżetu szkoleń przypadająca na przeszkolonego pracownika. Wskaźnik informuje o średnim koszcie przeszkolenia pracownika. Uwzględniane są szkolenia z wyłączeniem obowiązkowych, wynikających z kodeksu pracy tj. BHP.

Wskaźnik wyrażony jest w PLN.

Algorytm

$$\frac{\text{Faktycznie wykorzystany budżet szkoleń. Nie wliczamy szkoleń BHP.}}{\text{Sumaryczna liczba uczestników szkoleń. Nie wliczamy szkoleń BHP.}} \\ \text{Jeżeli jeden pracownik brał udział w kilku szkoleniach, wliczamy go tylko 1 raz.}$$

Chodzi o kwotę faktycznie wykorzystaną na szkolenia (nie planowaną!) w badanym roku.

6. Wskaźnik wykorzystania budżetu szkoleń (I6)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik informuje nas o procencie wykorzystania zaplanowanego budżetu szkoleń.

Wskaźnik wyrażony jest procentowo.

Algorytm

$$\frac{\text{Faktycznie wykorzystany budżet szkoleń. Nie wliczamy szkoleń BHP.}}{\text{Zaplanowany w 2017 r. budżet szkoleń. Nie wliczamy szkoleń BHP.}} * 100\%$$

Chodzi o kwotę faktycznie wykorzystaną na szkolenia (nie planowaną!) w badanym roku.

KONTAKT

Dział WskaźnikiHR

tel. (12) 625 59 18 (19)

797 990 796

e-mail: pyzik@sedlak.pl

dziok@sedlak.pl

Sedlak & Sedlak

najbardziej innowacyjna firma doradztwa HR

- ✓ Wydaliśmy 168 raportów o wynagrodzeniach, w tym raporty o wynagrodzeniach menedżerów spółek giełdowych, benefitach czy praktykach nagradzania pracowników sprzedaży.
- ✓ Prowadzimy największe polskie portale o wynagrodzeniach i rynku pracy. Do dyspozycji czytelników oddaliśmy ponad 3 500 artykułów.
- ✓ Udostępniamy polskim pracodawcom ponad 200 narzędzi nagradzania w ramach koncepcji Total Rewards.
- ✓ Organizujemy największą polską konferencję o wynagrodzeniach – Krakowskie Forum Wynagrodzeń.
- ✓ Prowadzimy unikalną platformę online do badań opinii pracowników. Zawiera ona 8 narzędzi z polskimi normami (badaniahr.pl).
- ✓ Jesteśmy inicjatorami pierwszego w Polsce internetowego badania wynagrodzeń.
- ✓ W 2015 roku oddaliśmy do użytkowania jedyną w Polsce platformę wskaźnikiHR.pl do oceny efektywności procesów zarządzania personelem (pomiar i porównanie 37 wskaźników).
- ✓ Wydaliśmy 11 książek o HR.

kontakt:

tel: 12 625 59 10

mail: biuro@sedlak.pl

