

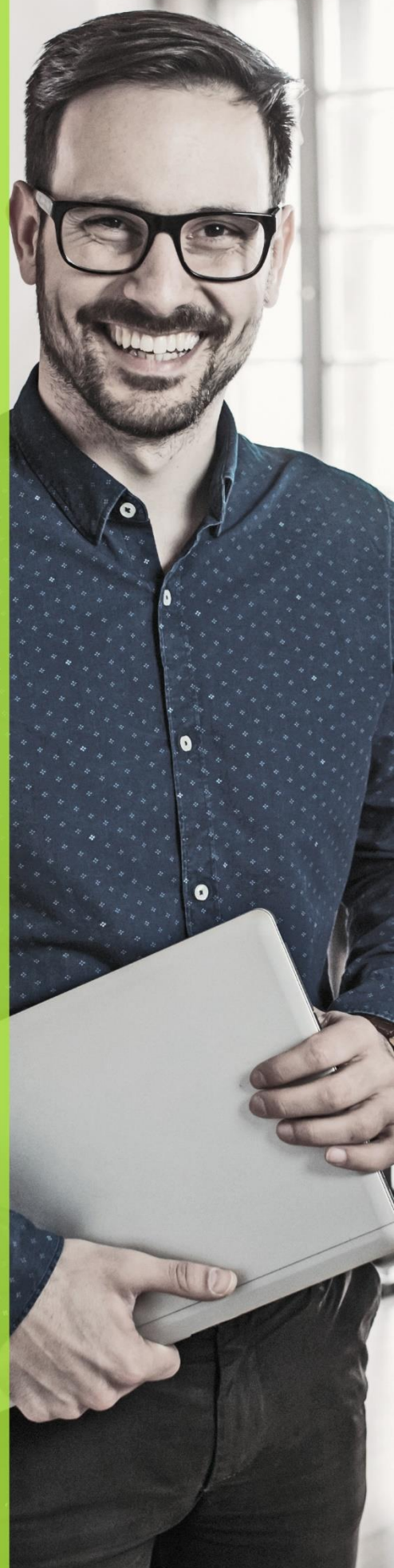
Sedlak & Sedlak

WSKAŹNIKIHR 2019

Metodyka badania

Sedlak & Sedlak

ul. Królowej Jadwigi 189 B
30-220 Kraków
tel. (12) 625 59 18 (19)



Spis treści

Opis badania	3
<u>FLUKTUACJA KADR</u>	<u>4</u>
Wskaźnik rotacji pracowników (F1)	5
Wskaźnik rezygnacji (F2)	5
Wskaźnik zwolnień (F3)	6
Wskaźnik przyjęć (F4)	6
Wskaźnik awansów (F5)	7
Średni staż pracy (F6)	7
Średni wiek pracowników (F7)	8
Wskaźnik skuteczności rekrutacji (F8)	8
Odsetek umów przedłużonych po okresie próbnym (F9)	9
Wskaźnik stabilności kadry kierowniczej (F10)	9
Odsetek powrotów pracowników do firmy (F11)	10
Wskaźnik rekrutacji realizowanych przez firmy zewnętrzne (F12)	11
Wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację pracownika fizycznego (F13)	11
Wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację specjalisty/lidera zespołu (F14)	12
Wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację kierownika (F15)	12
Wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację menadżera wyższego szczebla (F16)	13
<u>ABSENCJA</u>	<u>14</u>
Wskaźnik absencji ogólnej (A1)	15
Wskaźnik ogólnej absencji chorobowej (A2)	15
Wskaźnik absencji chorobowej własnej (A3)	16
Wskaźnik absencji wypadkowej (A4)	16
Wskaźnik absencji jednodniowej (A5)	17
Wskaźnik urlopów niewykorzystanych (A6)	17
Wskaźnik urlopów na żądanie w roku (A7)	18
Odsetek pracowników przebywających na długotrwałym zwolnieniu (A8)	18

<u>EFEKTYWNOŚĆ PRACY</u>	19
Wskaźnik produktywności pracowników etatowych (E1)	20
Wskaźnik rentowności pracowników etatowych (E2)	20
Wskaźnik produktywności łącznych nakładów na wynagrodzenia (E3)	21
Wskaźnik rentowności łącznych nakładów na wynagrodzenia (E4)	22
Wskaźnik miesięcznych kosztów pracy (E5)	23
Wskaźnik udziału kosztów pracy w kosztach operacyjnych (E6)	24
Średnie wynagrodzenie w firmie (E7)	25
Średnie miesięczne nakłady na świadczenia pozapłacowe (benefity) (E8)	25
Liczba pracowników przypadająca na kierownika (E9)	26
Wskaźnik efektywności działania pionu personalnego (E10)	26
Wskaźnik godzin nadliczbowych (E11)	27
Wskaźnik dobrowolnych odpraw dla pracowników (E12)	27
Odsetek osób, którym przyznano dobrowolne odprawy (E13)	28
<u>INWESTYCJE W KAPITAŁ LUDZKI</u>	29
Planowany budżet szkoleń na pracownika (I1)	30
Wykorzystany budżet szkoleń na pracownika (I2)	30
Wskaźnik ilości szkoleń – godzinowy (I3)	31
Wskaźnik udziału budżetu szkoleń w kosztach operacyjnych (I4)	31
Wykorzystanie budżetu szkoleń na przeszkolonego pracownika (I5)	32
Wskaźnik wykorzystania budżetu szkoleń (I6)	32
<u>WSPÓŁCZYNNIKI KONIUNKTURY GOSPODARCZEJ</u>	33
Przeciętne całkowite wynagrodzenie w firmach	34
Przeciętne całkowite obroty w firmach	34
Przeciętne całkowite zyski w firmach	34

Opis badania

Wszystkie analizy opracowane w ramach badania wskaźnikiHR 2019 dotyczyć będą wyników firm za rok 2018. Wszystkie firmy biorące udział w badaniu uzupełniają formularz w wersji xlsx, składający się z 47 pytań, na podstawie którego wyliczamy 43 wskaźniki.

Metodyka liczenia wyników

Wszystkie wskaźniki są wyliczane za pomocą średniej wewnętrznej. Jest to średnia arytmetyczna okrojona o 5% danych o najmniejszej wartości i 5% danych o największej wartości. Taki sposób liczenia pozwala nam na zmniejszenie wrażliwości wskaźników na skrajne dane.

Zakres możliwych opracowań

Zebrane dane możemy analizować na podstawie następujących kryteriów:

- typ działalności,
- wielkość firmy,
- województwo/region,
- pochodzenie kapitału,
- wysokość przychodów,
- branża,
- w przypadku zapotrzebowania na inne analizy, prosimy o kontakt z naszymi konsultantami (12 625 59 18, 797 990 796).

FLUKTUACJA KADR

1. Wskaźnik rotacji pracowników (F1)

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

$$w = \frac{a + b + c}{d} * 100\%$$

(w) - wskaźnik rotacji pracowników.

(a) - liczba umów o pracę rozwiązanych przez pracodawcę.

(b) - liczba umów o pracę rozwiązanych przez pracownika.

(c) - liczba umów o pracę rozwiązanych za porozumieniem stron lub przez wygaśnięcie umowy.

Proszę wliczyć również przejścia na emeryturę i rentę oraz zgony.

(d) - średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależni od wymiaru etatu. *Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.*

2. Wskaźnik rezygnacji (F2)

Definicja wskaźnika

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

Wskaźnik wyrażony jest procentowo.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b} * 100\%$$

(w) - wskaźnik rezygnacji.

(a) - liczba umów o pracę rozwiązanych przez pracownika.

(b) - średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. *Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.*

3. Wskaźnik zwolnień (F3)

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

$$w = \frac{a}{b} * 100\%$$

(w) - wskaźnik zwolnień.

(a) - liczba umów o pracę rozwiązanych przez pracodawcę.

(b) - średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. *Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.*

4. Wskaźnik przyjęć (F4)

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 nowo zatrudnionego uznajemy osobę zatrudnioną na umowę o pracę.

Wskaźnik wyrażony jest procentowo.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b} * 100\%$$

(w) - wskaźnik przyjęć.

(a) - łączna liczba nowo zatrudnionych pracowników w 2018 r. na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. *Prosimy uwzględnić tylko pracowników, z którymi zawarli Państwo umowę o pracę. Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać. Wliczamy:*

- pracowników zrekrutowanych i zatrudnionych przez Państwa firmę,
- pracowników zrekrutowanych przez zewnętrzne firmy, z którymi podpisali Państwo umowę o pracę.

(b) - średnioroczna liczba pracowników, zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. *Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.*

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 jest wyrażony procentowo.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b} * 100\%$$

(w) - wskaźnik awansów.

(a) - 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.*

(b) - średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. *Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.*

6. Średni staż pracy (F6)

Definicja wskaźnika

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

Wskaźnik wyrażony jest w latach.

Algorytm

$$w = a$$

(w) - średni staż pracy.

(a) - średni staż pracy w Państwa firmie pracowników zatrudnionych na umowę o pracę.

7. Średni wiek pracowników (F7)

Definicja wskaźnika

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

Wskaźnik wyrażony jest w latach.

Algorytm

$$w = a$$

(w) - średni wiek pracowników.

(a) - średni wiek pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w Państwa firmie.

8. Wskaźnik skuteczności rekrutacji (F8)

Definicja wskaźnika

Udział nowo zatrudnionych pracowników na umowę o pracę w liczbie wszystkich stanowisk, na które została uruchomiona rekrutacja. Za pracownika nowo zatrudnionego uznajemy osobę zatrudnioną w badanym roku.

Wskaźnik jest wyrażony procentowo.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b} * 100\%$$

(w) - wskaźnik skuteczności rekrutacji.

(a) - łączna liczba nowo zatrudnionych pracowników w 2018 r. na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. *Prosimy uwzględnić tylko pracowników, z którymi zawarli Państwo umowę o pracę. Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać. Wliczamy:*

- pracowników zrekrutowanych i zatrudnionych przez Państwa firmę,
- pracowników zrekrutowanych przez zewnętrzne firmy, z którymi podpisali Państwo umowę o pracę.

(b) - łączna liczba pracowników, których firma poszukiwała w 2018 r. *Wliczamy również rekrutacje zakończone niepowodzeniem. Jeżeli na jedno stanowisko kilkukrotnie poszukiwano pracownika w badanym roku, wliczamy każdy przypadek osobno. Nie uwzględniamy pracowników agencji pracy tymczasowej (APT).*

9. Odsetek umów przedłużonych po okresie próbnym (F9)

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 jest wyrażony procentowo.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b} * 100\%$$

(w) - odsetek umów przedłużonych po okresie próbnym.

(a) - liczba umów o pracę przedłużonych po okresie próbnym. *Dotyczy umów, których okres próbny skończył się w 2018 r.*

(b) - liczba umów o pracę zawartych na okres próbny, kończących się w 2018 r. *Umowa mogła zostać zawarta w 2017 r., jeżeli jednak skończyła się w 2018 r., również należy ją uwzględnić.*

10. Wskaźnik stabilności kadry kierowniczej (F10)

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 jest wyrażony procentowo.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b} * 100\%$$

(w) - wskaźnik stabilności kadry kierowniczej.

(a) - 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 przez cały okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2018 r.*

(b) - średnioroczna liczba osób pracujących na stanowiskach kierowniczych **(nawet przez część roku)**. *Proszę wliczyć pracowników średniej i wyższej kadry kierowniczej, tj. kierowników, dyrektorów, zarząd. Jeżeli pracownik zajmował stanowisko kierownicze np. przez 6 m-cy, nie wliczamy tego do punktu „a”, ale wliczamy do pytania „b”.*

11. Odsetek powrotów pracowników do firmy (F11)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik ten pokazuje stosunek liczby pracowników, którzy powrócili do firmy, do liczby wszystkich nowo zatrudnionych pracowników w badanym roku.

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 wynosi co najmniej 6 miesięcy).

Wskaźnik jest wyrażony procentowo.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b} * 100\%$$

(w) - odsetek powrotów pracowników do firmy.

(a) - liczba pracowników etatowych ponownie zatrudnionych w firmie na umowę o pracę (powroty do firmy), niezależnie od wymiaru etatu. *Proszę nie wliczać pracowników tymczasowych.*

Przerwa w okresie zatrudnienia powinna wynosić co najmniej 6 miesięcy.

(b) - łączna liczba nowo zatrudnionych pracowników w 2018 r. na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. *Prosimy uwzględnić tylko pracowników, z którymi zawarli Państwo umowę o pracę. Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać. Wliczamy:*

- pracowników zrekrutowanych i zatrudnionych przez Państwa firmę,

- pracowników zrekrutowanych przez zewnętrzne firmy, z którymi podpisali Państwo umowę o pracę.

12. Wskaźnik rekrutacji realizowanych przez firmy zewnętrzne (F12)

Definicja wskaźnika

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

Wskaźnik jest wyrażony procentowo.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b} * 100\%$$

(w) - wskaźnik rekrutacji realizowanych przez firmy zewnętrzne.

(a) - liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w Państwa firmie za pośrednictwem firm rekrutacyjnych. *Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.*

(b) - łączna liczba nowo zatrudnionych pracowników w 2018 r. na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. *Prosimy uwzględnić tylko pracowników, z którymi zawarli Państwo umowę o pracę. Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać. Wliczamy:*

- pracowników zrekrutowanych i zatrudnionych przez Państwa firmę,
- pracowników zrekrutowanych przez zewnętrzne firmy, z którymi podpisali Państwo umowę o pracę.

13. Wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację pracownika fizycznego (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.

Wskaźnik jest wyrażony w dniach kalendarzowych.

Algorytm

$$w = a$$

(w) - wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację pracownika fizycznego.

(a) - przeciętna liczba dni kalendarzowych potrzebnych działowi HR na 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.*

14. Wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację specjalisty/lidera zespołu (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.

Wskaźnik jest wyrażony w dniach kalendarzowych.

Algorytm

$$w = a$$

(w) - wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację specjalisty/lidera zespołu.

(a) - przeciętna liczba dni kalendarzowych potrzebnych działowi HR na rekrutację specjalisty lub lidera zespołu, 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 (np. programista, księgowy, przedstawiciel handlowy).*

15. Wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację kierownika (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.

Wskaźnik jest wyrażony w dniach kalendarzowych.

Algorytm

$$w = a$$

(w) - wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację kierownika.

(a) - przeciętna liczba dni kalendarzowych potrzebnych działowi HR na rekrutację kierownika, od zgłoszenia zapotrzebowania na pracownika do podpisania umowy. *Proszę wliczyć menedżerów średniego szczebla, którzy odpowiadają za sprawy operacyjne działu/oddziału/zespołu (np. kierownik projektu IT, główny księgowy, kierownik sprzedaży).*

16. Wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację menedżera wyższego szczebla (F16)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik ten informuje o przeciętnej liczbie dni potrzebnych działowi HR na rekrutację menedżera 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.

Wskaźnik jest wyrażony w dniach kalendarzowych.

Algorytm

$$w = a$$

(w) - wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację menedżera wyższego szczebla.

(a) - przeciętna liczba dni kalendarzowych potrzebnych działowi HR na rekrutację menedżera wyższego szczebla, od zgłoszenia zapotrzebowania na pracownika do podpisania umowy. *Proszę wliczyć menedżerów, którzy odpowiadają za zarządzanie firmą, oddziałem lub jednym z pionów oraz wyznaczają cele biznesowe, strategię i politykę firmy (np. dyrektor finansowy, dyrektor sprzedaży).*

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, okolicznościowych, bezpłatnych oraz absencję chorobową i wypadkową.

Wskaźnik jest wyrażony w dniach roboczych.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b}$$

(w) - wskaźnik absencji ogólnej.

(a) - 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. Proszę podać liczbę dni roboczych.

(b) - średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę niezależnie od wymiaru etatu. *Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) 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.

Wskaźnik jest wyrażony w dniach roboczych.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b}$$

(w) - wskaźnik absencji chorobowej.

(a) - liczba dni całkowitej absencji chorobowej. *Proszę podać liczbę dni roboczych. Wliczamy: chorobę własną, opiekę nad chorym dzieckiem lub innym członkiem rodziny.*

(b) - średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę niezależnie od wymiaru etatu. *Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) 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 absencji chorobowej przypadająca na pracownika. Wskaźnik ten nie dotyczy kobiet w ciąży i opieki nad członkiem rodziny.

Wskaźnik jest wyrażony w dniach roboczych.

Algorytm

$$w = \frac{a - b - c}{d}$$

- (w) - wskaźnik absencji chorobowej własnej, z wyłączeniem kobiet w ciąży oraz opieki nad członkiem rodziny.
- (a) - liczba dni całkowitej absencji chorobowej. *Proszę podać liczbę dni roboczych. Wliczamy: chorobę własną, opiekę nad chorym dzieckiem lub innym członkiem rodziny.*
- (b) - liczba dni absencji chorobowej kobiet w ciąży. *Proszę podać liczbę dni roboczych. Nie wliczamy urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego.*
- (c) - liczba dni absencji chorobowej związanej z opieką nad chorym członkiem rodziny. *Wliczamy zarówno kategorię „opieka nad dzieckiem”, jak i „opieka nad członkiem rodziny”. Nie wliczamy urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego. Proszę podać liczbę dni roboczych.*
- (d) - średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu

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.

Wskaźnik jest wyrażony w dniach roboczych.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b}$$

- (w) - wskaźnik absencji wypadkowej.
- (a) - liczba dni absencji wypadkowej. *Proszę uwzględnić zarówno wypadek przy pracy, jak i w pracy. Wliczyć należy także świadczenia rehabilitacyjne. Proszę podać liczbę dni roboczych.*
- (b) - średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. *Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) 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. Wskaźnik jest wyrażony w dniach roboczych.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b}$$

(w) - wskaźnik absencji jednodniowej.

(a) - 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.*

(b) - średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. *Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) 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 jest wyrażony w dniach.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b}$$

(w) - wskaźnik urlopów niewykorzystanych.

(a) - liczba dni niewykorzystanych urlopów wypoczynkowych. *Prosimy o podanie stanu na dzień 31.12.2018.*

(b) - średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, w przeliczeniu na pełne etaty. *Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) 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 jest wyrażony w dniach roboczych.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b}$$

(w) - wskaźnik urlopów na żądanie w roku.

(a) - liczba dni urlopów na żądanie wykorzystanych przez pracowników. *Proszę podać liczbę dni roboczych.*

(b) - średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. *Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) 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 zwolnieniu długotrwałym, opłacanym przez ZUS (powyżej 33 dni kalendarzowych).

Wskaźnik jest wyrażony procentowo.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b} * 100\%$$

(w) - odsetek pracowników przebywających na długotrwałym zwolnieniu.

(a) - liczba pracowników przebywających na długotrwałym zwolnieniu – opłacanym przez ZUS.

Wliczamy pracowników do 50 roku życia, których suma dni absencji chorobowej w ciągu roku przekroczyła 33 dni kalendarzowe oraz pracowników powyżej 50 roku życia, których suma dni absencji chorobowej przekroczyła 14 dni.

(b) - średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. *Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.*

EFEKTYWNOŚĆ PRACY

1. Wskaźnik produktywności pracowników etatowych (E1)

Definicja wskaźnika

Wysokość przychodów netto przypadająca na jednego pracownika, w przeliczeniu na pełny etat. Wskaźnik jest wyrażony w PLN.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b}$$

(w) - wskaźnik produktywności pracowników etatowych.

(a) - 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).*

(b) - średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, w przeliczeniu na pełne etaty. *Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) 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 jest wyrażony w PLN.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b}$$

(w) - wskaźnik rentowności pracowników etatowych.

(a) - zysk netto. *Pozycja N – zysk/strata netto, z wariantu porównawczego rachunku zysków i strat.*

(b) - średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, w przeliczeniu na pełne etaty. *Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) 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 przypadającego na 1 PLN zainwestowaną w wynagrodzenia pracowników.

Wskaźnik jest wyrażony w PLN.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b + c}$$

(w) - wskaźnik produktywności łącznych nakładów na wynagrodzenia.

(a) - 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).*

(b) - koszty pracy. *Do kosztów pracy wliczamy:*

- wynagrodzenia osobowe,
- dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników,
- wydatki na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr,
- wydatki na delegacje służbowe,
- wydatki związane z BHP,
- składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacone przez pracodawcę, łącznie ze składkami na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i składkami na Fundusz Pracy,
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (odpis w koszty),
- świadczenia o charakterze rzeczowym,
- pozostałe wydatki, m.in. wydatki przeznaczone na rekrutację i nabór kadr, wydatki na dojazdy do pracy pracowników, wydatki poniesione przez pracodawcę na ubezpieczenia pracowników w trzecim filarze, jeżeli są wliczane w koszty działalności jednostki sprawozdawczej.

(c) - łączna wartość faktur z agencji pracy tymczasowej (APT) i umów kontraktowych w 2018 r.

4. Wskaźnik rentowności łącznych nakładów na wynagrodzenia (E4)

Definicja wskaźnika

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

Wskaźnik jest wyrażony w PLN.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b + c}$$

(w) - wskaźnik rentowności łącznych nakładów na wynagrodzenia.

(a) - zysk netto. *Pozycja N – zysk/strata netto, z wariantu porównawczego rachunku zysków i strat.*

(b) - koszty pracy. *Do kosztów pracy wliczamy:*

- wynagrodzenia osobowe,
- dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników,
- wydatki na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr,
- wydatki na delegacje służbowe,
- wydatki związane z BHP,
- składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacone przez pracodawcę, łącznie ze składkami na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i składkami na Fundusz Pracy,
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (odpis w koszty),
- świadczenia o charakterze rzeczowym,
- pozostałe wydatki, m.in. wydatki przeznaczone na rekrutację i nabór kadr, wydatki na dojazdy do pracy pracowników, wydatki poniesione przez pracodawcę na ubezpieczenia pracowników w trzecim filarze, jeżeli są wliczane w koszty działalności jednostki sprawozdawczej.

(c) - łączna wartość faktur z agencji pracy tymczasowej (APT) i umów kontraktowych w 2018 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.

Wskaźnik jest wyrażony w PLN.

Algorytm

$$w = \frac{\frac{a+b}{c}}{12}$$

(w) - wskaźnik miesięcznych kosztów pracy.

(a) - koszty pracy. *Do kosztów pracy wliczamy:*

- wynagrodzenia osobowe,
- dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników,
- wydatki na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr,
- wydatki na delegacje służbowe,
- wydatki związane z BHP,
- składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacone przez pracodawcę, łącznie ze składkami na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i składkami na Fundusz Pracy,
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (odpis w koszty),
- świadczenia o charakterze rzeczowym,
- pozostałe wydatki, m.in. wydatki przeznaczone na rekrutację i nabór kadr, wydatki na dojazdy do pracy pracowników, wydatki poniesione przez pracodawcę na ubezpieczenia pracowników w trzecim filarze, jeżeli są wliczane w koszty działalności jednostki sprawozdawczej.

(b) - łączna wartość faktur z agencji pracy tymczasowej (APT) i umów kontraktowych w 2018 r.

(c) - średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, w przeliczeniu na pełne etaty. *Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) 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 jest wyrażony procentowo.

Algorytm

$$w = \frac{a + b}{c} * 100\%$$

(w) - wskaźnik udziału kosztów pracy w kosztach operacyjnych.

(a) - koszty pracy. *Do kosztów pracy wliczamy:*

- wynagrodzenia osobowe,
- dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników,
- wydatki na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr,
- wydatki na delegacje służbowe,
- wydatki związane z BHP,
- składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacone przez pracodawcę, łącznie ze składkami na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i składkami na Fundusz Pracy,
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (odpis w koszty),
- świadczenia o charakterze rzeczowym,
- pozostałe wydatki, m.in. wydatki przeznaczone na rekrutację i nabór kadr, wydatki na dojazdy do pracy pracowników, wydatki poniesione przez pracodawcę na ubezpieczenia pracowników w trzecim filarze, jeżeli są wliczane w koszty działalności jednostki sprawozdawczej.

(b) - łączna wartość faktur z agencji pracy tymczasowej (APT) i umów kontraktowych w 2018 r.

(c) - koszty operacyjne. Pozycja B – koszty działalności operacyjnej, z wariantu porównawczego rachunku zysków i strat.

7. Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto w firmie (E7)

Definicja wskaźnika

Średnie wynagrodzenie brutto przypadające na jednego pracownika, w przeliczeniu na pełne etaty. Wskaźnik jest wyrażony w PLN.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b} * \frac{1}{12}$$

(w) - średnie wynagrodzenie w firmie.

(a) - koszty wynagrodzeń pracowników na umowę o pracę. Proszę podać łączny koszt wynagrodzeń brutto dla wszystkich pracowników za 2018 r. Wliczamy:

- wynagrodzenia osobowe,
- dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników.

Nie wliczamy faktur z agencji pracy tymczasowej (APT) i umów kontraktowych.

(b) - średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, w przeliczeniu na pełne etaty. Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.

8. Średnie miesięczne nakłady na świadczenia pozapłatowe (benefity) (E8)

Definicja wskaźnika

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

Wskaźnik jest wyrażony w PLN.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b} * \frac{1}{12}$$

(w) - wskaźnik świadczeń pozapłatowych.

(a) - całkowite koszty świadczeń pozapłatowych/benefitów. Prosimy o podanie wartości netto (bez funduszu socjalnego i samochodów służbowych).

(b) - średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) 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.

Wskaźnik jest wyrażony w liczbie pracowników.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b}$$

(w) - liczba pracowników przypadająca na kierownika.

(a) - średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. *Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.*

(b) - 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 (E10)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik ten informuje o liczbie pracowników przypadających na jednego pracownika pionu personalnego. Do pionu personalnego zaliczamy rodziny stanowisk: HR, szkolenia, rekrutacja, kadry, płace, relacje pracownicze oraz wynagrodzenia i benefity.

Wskaźnik jest wyrażony w liczbie pracowników.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b}$$

(w) - wskaźnik efektywności działania pionu personalnego.

(a) - średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. *Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.*

(b) - średnioroczna liczba pracowników pionu personalnego, w przeliczeniu na pełne etaty. *Nie dotyczy firm korzystających z outsourcingu kadrowo-płacowego. 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 jest wyrażony w godzinach.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b}$$

- (w) - wskaźnik godzin nadliczbowych.
(a) - łączna liczba godzin nadliczbowych w badanym roku. *Proszę podać stan na 31 grudnia 2018 r. Nie wliczamy godzin, które pracownicy odebrali jako dni wolne.*
(b) - średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. *Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) 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, niezależnie od sposobu rozwiązania umowy. Za odprawy dobrowolne uznajemy te, które nie wynikają z ustawy. Wskaźnik jest wyrażony w PLN.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b}$$

- (w) - wskaźnik dobrowolnych odpraw dla pracowników.
(a) - 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.*
(b) - 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 jest wyrażony w procentach.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b + c + d} * 100\%$$

(w) - odsetek osób, którym przyznano dobrowolne odprawy.

(a) - liczba pracowników, którzy otrzymali dobrowolną odprawę lub których ustawowa odprawa została dobrowolnie powiększona.

(b) - liczba umów o pracę rozwiązanych przez pracodawcę.

(c) - liczba umów o pracę rozwiązanych przez pracownika.

(d) - liczba umów o pracę rozwiązanych za porozumieniem stron lub przez wygaśnięcie umowy.

Proszę wliczyć również przejścia na emeryturę i rentę oraz zgony.

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 jest wyrażony w PLN.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b}$$

(w) - planowany budżet szkoleń na pracownika.

(a) - zaplanowany na 2018 r. budżet szkoleń. *Nie wliczamy szkoleń wewnętrznych i BHP.*

(b) - średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. *Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) 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. Jest to kwota faktycznie wykorzystana na szkolenia (nie planowana!) w badanym roku.

Wskaźnik jest wyrażony w PLN.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b}$$

(w) - wykorzystany budżet szkoleń na pracownika.

(a) - faktycznie wykorzystany budżet szkoleń. *Nie wliczamy szkoleń wewnętrznych i BHP.*

(b) - średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. *Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) nie są pracownikami Państwa firmy i nie należy ich wliczać.*

3. Wskaźnik ilości szkoleń – godzinowy (I3)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik wyraża liczbę godzin szkoleniowych przypadających na jednego pracownika firmy. Uwzględniane są szkolenia z wyłączeniem obowiązkowych, wynikających z kodeksu pracy, tj. BHP. Wskaźnik jest wyrażony w godzinach.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b}$$

(w) - wskaźnik ilości szkoleń – godzinowy.

- (a) - sumaryczna liczba godzin szkoleniowych. Łączna liczba godzin spędzonych przez Państwa pracowników na szkoleniach, z wyłączeniem szkoleń wewnętrznych i BHP. Jeżeli w szkoleniu uczestniczyło kilku pracowników, należy uwzględnić czas spędzony na szkoleniu przez każdego z nich, np. jeżeli w 2-godzinny szkoleniu wzięło udział 40 pracowników, to należy pomnożyć liczbę uczestników przez liczbę godzin szkoleniowych ($2 \times 40 = 80$ godzin szkoleniowych).
- (b) - średnioroczna liczba pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, niezależnie od wymiaru etatu. Przypominamy, że pracownicy agencji pracy tymczasowej (APT) 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. Jest to kwota faktycznie wykorzystana na szkolenia (nie planowana!) w badanym roku. Wskaźnik jest wyrażony w procentach.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b} * 100\%$$

(w) - wskaźnik udziału budżetu szkoleń w kosztach operacyjnych.

(a) - faktycznie wykorzystany budżet szkoleń. Nie wliczamy szkoleń wewnętrznych i BHP.

(b) - koszty operacyjne. Pozycja B – koszty działalności operacyjnej, z wariantu porównawczego rachunku zysków i strat.

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. Jest to kwota faktycznie wykorzystana na szkolenia (nie planowana!) w badanym roku.

Wskaźnik jest wyrażony w PLN.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b}$$

(w) - wykorzystanie budżetu szkoleń na przeszkolonego pracownika.

(a) - faktycznie wykorzystany budżet szkoleń. *Nie wliczamy szkoleń wewnętrznych i BHP.*

(b) - sumaryczna liczba uczestników szkoleń. *Jeżeli jeden pracownik brał udział w kilku szkoleniach, wliczamy go tylko 1 raz. Nie wliczamy szkoleń wewnętrznych i BHP.*

6. Wskaźnik wykorzystania budżetu szkoleń (I6)

Definicja wskaźnika

Wskaźnik informuje nas o procencie wykorzystania zaplanowanego budżetu szkoleń. Jest to kwota faktycznie wykorzystana na szkolenia (nie planowana!) w badanym roku.

Wskaźnik jest wyrażony w procentach.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b} * 100\%$$

(w) - wykorzystanie budżetu szkoleń na przeszkolonego pracownika.

(a) - faktycznie wykorzystany budżet szkoleń. *Nie wliczamy szkoleń wewnętrznych i BHP.*

(b) - zaplanowany na 2018 r. budżet szkoleń. *Nie wliczamy szkoleń wewnętrznych i BHP.*

WSPÓŁCZYNNIKI KONIUNKKTURY GOSPODARCZEJ

1. Przeciętne całkowite wynagrodzenie w firmach (W1)

Definicja wskaźnika

Współczynnik informuje jaka część badanych firm odnotowała w roku 2018 wzrost, brak zmian lub spadek przeciętnego wynagrodzenia w swojej firmie.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b} * 100\%$$

(w) - przeciętne całkowite wynagrodzenie w firmach.

(a) - liczba firm, które odnotowały wzrost, brak zmian, spadek wynagrodzeń w 2018 r.

(b) - liczba wszystkich badanych firm.

2. Przeciętne całkowite obroty w firmach (W2)

Definicja wskaźnika

Współczynnik informuje jaka część badanych firm odnotowała w roku 2018 wzrost, brak zmian lub spadek obrotów w swojej firmie.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b} * 100\%$$

(w) - przeciętne całkowite obroty w firmach.

(a) - liczba firm, które odnotowały wzrost, brak zmian, spadek obrotów w 2018 r.

(b) - liczba wszystkich badanych firm.

3. Przeciętne całkowite zyski w firmach (W3)

Definicja wskaźnika

Współczynnik informuje jaka część badanych firm odnotowała w roku 2018 wzrost, brak zmian lub spadek zysków w swojej firmie.

Algorytm

$$w = \frac{a}{b} * 100\%$$

(w) - przeciętne całkowite zyski w firmach.

(a) - liczba firm, które odnotowały wzrost, brak zmian, spadek zysków w 2018 r.,

(b) - liczba wszystkich badanych firm.

ZŁOTY TRÓJKĄT

DORADZTWA HR



BADANIAHR.PL

najcenniejsze opinie

WSKAŹNIKIHR.PL

dane najwyższej próby



WYNAGRODZENIA.PL

wiedza na wagę złota

WSZYSTKO CZEGO POTRZEBUJE HR