

Sedlak & Sedlak

RAPORT DEMO WSKAŹNIKI **HR** 2018

DLA PRZYKŁADOWA FIRMA 80

Sedlak & Sedlak

ul. Królowej Jadwigi 189 B
30-220 Kraków
tel. (12) 625 59 10

sedlak.pl
rynekpracy.pl
badaniaHR.pl
wskaznikiHR.pl
wynagrodzenia.pl
raportyplacowe.pl

Lista uczestników raportu:

Przykładowa Firma 1
Przykładowa Firma 2
Przykładowa Firma 3
Przykładowa Firma 4
Przykładowa Firma 5
Przykładowa Firma 6
Przykładowa Firma 7
Przykładowa Firma 8
Przykładowa Firma 9
Przykładowa Firma 10
Przykładowa Firma 11
Przykładowa Firma 12
Przykładowa Firma 13
Przykładowa Firma 14
Przykładowa Firma 15
Przykładowa Firma 16
Przykładowa Firma 17
Przykładowa Firma 18
Przykładowa Firma 19
Przykładowa Firma 20
Przykładowa Firma 21
Przykładowa Firma 22
Przykładowa Firma 23
Przykładowa Firma 24
Przykładowa Firma 25
Przykładowa Firma 26
Przykładowa Firma 27
Przykładowa Firma 28
Przykładowa Firma 29
Przykładowa Firma 30
Przykładowa Firma 31
Przykładowa Firma 32
Przykładowa Firma 33
Przykładowa Firma 34
Przykładowa Firma 35
Przykładowa Firma 36
Przykładowa Firma 37
Przykładowa Firma 38
Przykładowa Firma 39
Przykładowa Firma 40
Przykładowa Firma 41
Przykładowa Firma 42
Przykładowa Firma 43
Przykładowa Firma 44

Przykładowa Firma 45
Przykładowa Firma 46
Przykładowa Firma 47
Przykładowa Firma 48
Przykładowa Firma 49
Przykładowa Firma 50
Przykładowa Firma 51
Przykładowa Firma 52
Przykładowa Firma 53
Przykładowa Firma 54
Przykładowa Firma 55
Przykładowa Firma 56
Przykładowa Firma 57
Przykładowa Firma 58
Przykładowa Firma 59
Przykładowa Firma 60
Przykładowa Firma 61
Przykładowa Firma 62
Przykładowa Firma 63
Przykładowa Firma 64
Przykładowa Firma 65
Przykładowa Firma 66
Przykładowa Firma 67
Przykładowa Firma 68
Przykładowa Firma 69
Przykładowa Firma 70
Przykładowa Firma 71
Przykładowa Firma 72
Przykładowa Firma 73
Przykładowa Firma 74
Przykładowa Firma 75
Przykładowa Firma 76
Przykładowa Firma 77
Przykładowa Firma 78
Przykładowa Firma 79
Przykładowa Firma 80
Przykładowa Firma 81
Przykładowa Firma 82
Przykładowa Firma 83
Przykładowa Firma 84
Przykładowa Firma 85
Przykładowa Firma 86
Przykładowa Firma 87
Przykładowa Firma 88

Przykładowa Firma 89
Przykładowa Firma 90
Przykładowa Firma 91
Przykładowa Firma 92
Przykładowa Firma 93
Przykładowa Firma 94
Przykładowa Firma 95
Przykładowa Firma 96
Przykładowa Firma 97
Przykładowa Firma 98
Przykładowa Firma 99
Przykładowa Firma 100
Przykładowa Firma 101
Przykładowa Firma 102
Przykładowa Firma 103
Przykładowa Firma 104
Przykładowa Firma 105
Przykładowa Firma 106
Przykładowa Firma 107
Przykładowa Firma 108
Przykładowa Firma 109
Przykładowa Firma 110
Przykładowa Firma 111
Przykładowa Firma 112
Przykładowa Firma 113
Przykładowa Firma 114
Przykładowa Firma 115
Przykładowa Firma 116
Przykładowa Firma 117
Przykładowa Firma 118
Przykładowa Firma 119
Przykładowa Firma 120
Przykładowa Firma 121
Przykładowa Firma 122
Przykładowa Firma 123
Przykładowa Firma 124
Przykładowa Firma 125
Przykładowa Firma 126
Przykładowa Firma 127
Przykładowa Firma 128
Przykładowa Firma 129
Przykładowa Firma 130
Przykładowa Firma 131
Przykładowa Firma 132

Przykładowa Firma 133
Przykładowa Firma 134
Przykładowa Firma 135
Przykładowa Firma 136
Przykładowa Firma 137
Przykładowa Firma 138
Przykładowa Firma 139
Przykładowa Firma 140
Przykładowa Firma 141
Przykładowa Firma 142
Przykładowa Firma 143
Przykładowa Firma 144
Przykładowa Firma 145
Przykładowa Firma 146
Przykładowa Firma 147
Przykładowa Firma 148
Przykładowa Firma 149
Przykładowa Firma 150
Przykładowa Firma 151
Przykładowa Firma 152
Przykładowa Firma 153
Przykładowa Firma 154
Przykładowa Firma 155
Przykładowa Firma 156
Przykładowa Firma 157
Przykładowa Firma 158
Przykładowa Firma 159
Przykładowa Firma 160
Przykładowa Firma 161
Przykładowa Firma 162
Przykładowa Firma 163
Przykładowa Firma 164
Przykładowa Firma 165
Przykładowa Firma 166
Przykładowa Firma 167
Przykładowa Firma 168
Przykładowa Firma 169
Przykładowa Firma 170
Przykładowa Firma 171
Przykładowa Firma 172
Przykładowa Firma 173
Przykładowa Firma 174
Przykładowa Firma 175
Przykładowa Firma 176

Fluktuacja kadr

Definicja wskaźnika	Wartość wskaźnika w Twojej firmie	Wartość wskaźnika w badanej grupie
Wskaźnik rotacji pracowników. 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.	62,0%*	b.d.
Wskaźnik rezygnacji. 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.	22,2%*	b.d.
Wskaźnik zwolnień. 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.	29,9%*	b.d.
Wskaźnik przyjęć. 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.	200,5%*	b.d.
Wskaźnik awansów. 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.	33,9%*	b.d.
Średni staż pracy. Wskaźnik ten pokazuje przeciętny staż pracy w firmie obliczony na podstawie staży wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę.	7,2 lat*	b.d.
Średni wiek pracowników. Wskaźnik ten pokazuje przeciętny wiek w firmie obliczony na podstawie wieku wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę.	67,6 lat*	b.d.
Wskaźnik skuteczności rekrutacji. 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. Bierzemy pod uwagę tylko rekrutacje realizowane przez Państwa dział personalny.	91,0%*	b.d.
Odsetek umów przedłużonych po okresie próbnym. 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.	80,0%*	b.d.
Wskaźnik stabilności kadry kierowniczej. 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.	40,9%*	b.d.

Fluktuacja kadr

Definicja wskaźnika	Wartość wskaźnika w Twojej firmie	Wartość wskaźnika w badanej grupie
Odsetek powrotów pracowników do firmy. 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).	0,9%*	b.d.
Wskaźnik rekrutacji realizowanych przez firmy zewnętrzne. 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.	5,9%*	b.d.
Wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację pracownika fizycznego. 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.	23 dni*	b.d.
Wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację specjalisty/lidera zespołu. 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.	61 dni*	b.d.
Wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację kierownika. 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.	44 dni*	b.d.
Wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację menadżera wyższego szczebla. 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.	68 dni*	b.d.

* - na podstawie fikcyjnych danych

Absencja

Definicja wskaźnika	Wartość wskaźnika w Twojej firmie	Wartość wskaźnika w badanej grupie
Wskaźnik absencji ogólnej. 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.	45,6 dni* 18%	b.d.
Wskaźnik ogólnej absencji chorobowej. Średnia liczba dni absencji chorobowej przypadająca na pracownika. Wskaźnik ten dotyczy zarówno choroby własnej, jak i opieki nad członkiem rodziny.	4,2 dni* 2%	b.d.
Wskaźnik absencji chorobowej własnej, z wyłączeniem kobiet w ciąży oraz opieki nad członkiem rodziny. Średnia liczba dni kalendarzowych absencji chorobowej przypadających na pracownika, w tym także świadczeń rehabilitacyjnych.	10,0 dni* 4%	b.d.
Wskaźnik absencji wypadkowej. Średnia liczba dni absencji spowodowanej wypadkami przy pracy, po których pracownik był niezdolny do pracy w wymiarze dłuższym niż jeden dzień.	0,36 dni*	b.d.
Wskaźnik absencji jednodniowej. Stosunek liczby dni absencji trwającej jeden dzień do średniorocznej liczby pracowników. Wskaźnik pokazuje ilość absencji jednodniowych przypadających na jednego pracownika.	1,2 dni*	b.d.
Wskaźnik urlopów niewykorzystanych. Liczba dni urlopowych niewykorzystanych, przypadająca na jednego pracownika w badanym roku.	2,7 dni*	b.d.
Liczba urlopów na żądanie w roku. Liczba dni urlopów na żądanie przypadająca na jednego pracownika w badanym roku.	6,0 dni* 2%	b.d.
Odsetek pracowników przebywających na długotrwałym zwolnieniu. Wskaźnik informuje jaki odsetek pracowników przebywa na długotrwałym zwolnieniu opłacanym przez ZUS (powyżej 33 dni kalendarzowych).	b.d.	b.d.

* - na podstawie fikcyjnych danych

Efektywność pracy

Definicja wskaźnika	Wartość wskaźnika w Twojej firmie	Wartość wskaźnika w badanej grupie
Wskaźnik produktywności pracowników etatowych. Wysokość przychodów netto przypadająca na jednego pracownika w przeliczeniu na pełny etat.	12 505 PLN*	b.d.
Wskaźnik rentowności pracowników etatowych. Wysokość zysku netto przypadająca na jednego pracownika w przeliczeniu na pełne etaty. Wskaźnik w dużym stopniu zależy od branży.	956 PLN*	b.d.
Wskaźnik produktywności łącznych nakładów na wynagrodzenia. Wskaźnik wyraża wysokość przychodu netto przypadającą na 1 PLN zainwestowaną w wynagrodzenia pracowników.	2,11 PLN*	b.d.
Wskaźnik rentowności łącznych nakładów na wynagrodzenia. Wskaźnik wyraża wysokość zysku netto przypadającą na 1 PLN zainwestowaną w wynagrodzenia pracowników.	0,16 PLN*	b.d.
Wskaźnik miesięcznych kosztów pracy. 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.	12 673 PLN*	b.d.
Wskaźnik udziału kosztów pracy w kosztach operacyjnych. Udział całkowitych kosztów pracy w kosztach operacyjnych. Wartość wskaźnika w dużym stopniu zależy od charakteru działalności.	40,7%*	b.d.
Średnie wynagrodzenie w firmie. Średnie wynagrodzenie brutto przypadające na jednego pracownika, w przeliczeniu na pełne etaty.	9 034 PLN*	b.d.
Wskaźnik świadczeń pozapłacowych. Wysokość kosztów świadczeń pozapłacowych (benefitów), przypadająca na jednego pracownika. Z wyłączeniem samochodów służbowych i funduszu socjalnego.	92 PLN*	b.d.
Liczba pracowników przypadająca na kierownika. 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.	5,0 pracowników*	b.d.
Wskaźnik efektywności działania pionu personalnego. Wskaźnik ten informuje o liczbie pracowników przypadających na jednego pracownika pionu personalnego. Wskaźnik jest zależny od wielkości firmy i specyfiki jej działalności.	4,5 pracowników*	b.d.
Wskaźnik godzin nadliczbowych. Średnia liczba godzin nadliczbowych przypadająca na jednego pracownika.	227,5 godzin*	b.d.
Wskaźnik dobrowolnych odpraw dla pracowników. Średnia wielkość odpraw dobrowolnie przyznanych pracownikom odchodzącym z pracy, niezależnie od sposobu rozwiązania umowy. Za odprawy dobrowolne uznajemy te, które nie wynikają z ustawy.	26 059 PLN*	b.d.
Odsetek osób, którym przyznano dobrowolne odprawy. 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.	65%*	b.d.

* - na podstawie fikcyjnych danych

Inwestycje w kapitał ludzki

Definicja wskaźnika	Wartość wskaźnika w Twojej firmie	Wartość wskaźnika w badanej grupie
Planowany budżet szkoleń na pracownika. Wielkość zaplanowanego budżetu szkoleń przypadająca na pracownika. Uwzględniane są szkolenia z wyłączeniem obowiązkowych, wynikających z kodeksu pracy, tj. BHP.	36 PLN*	b.d.
Wykorzystany budżet szkoleń na pracownika. 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.	2 043 PLN*	b.d.
Wskaźnik ilości szkoleń - godzinowy. Wskaźnik wyraża liczbę godzin szkoleniowych przypadającą na jednego pracownika firmy. Uwzględniane są szkolenia z wyłączeniem obowiązkowych, wynikających z kodeksu pracy, tj. BHP.	970,5 godzin*	b.d.
Wskaźnik udziału budżetu szkoleń w kosztach operacyjnych. 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.	13,99%*	b.d.
Wykorzystanie budżetu szkoleń na przeszkolonego pracownika. 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.	80 PLN*	b.d.
Wskaźnik wykorzystania budżetu szkoleń. Wskaźnik informuje nas o procencie wykorzystania zaplanowanego budżetu szkoleń. Jest to kwota faktycznie wykorzystana na szkolenia (nie planowana!) w badanym roku.	5 634,1%*	b.d.

* - na podstawie fikcyjnych danych

Fluktuacja kadr

Wskaźnik rotacji pracowników

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.

Przykładowa Firma 80: 62,0%*

Badana grupa: b.d.

Wskaźnik rezygnacji

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.

Przykładowa Firma 80: 22,2%*

Badana grupa: b.d.

Wskaźnik zwolnień

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.

Przykładowa Firma 80: 29,9%*

Badana grupa: b.d.

Wskaźnik przyjęć

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.

Przykładowa Firma 80: 200,5%*

Badana grupa: b.d.

Wskaźnik awansów

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.

Przykładowa Firma 80: 33,9%*

Badana grupa: b.d.

Średni staż pracy

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

Przykładowa Firma 80: 7,2 lat*

Badana grupa: b.d.

Średni wiek pracowników

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

Przykładowa Firma 80: 67,6 lat*

Badana grupa: b.d.

Wskaźnik skuteczności rekrutacji

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. Bierzemy pod uwagę tylko rekrutacje realizowane przez Państwa dział personalny.

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

91,0%*

b.d.

Odsetek umów przedłużonych po okresie próbnym

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.

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

80,0%*

b.d.

Wskaźnik stabilności kadry kierowniczej

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.

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

40,9%*

b.d.

Odsetek powrotów pracowników do firmy

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).

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

0,9%*

b.d.

Wskaźnik rekrutacji realizowanych przez firmy zewnętrzne

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.

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

5,9%*

b.d.

Wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację pracownika fizycznego

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.

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

23 dni*

b.d.

Wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację specjalisty/lidera zespołu

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.

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

61 dni*

b.d.

Wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację kierownika

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.

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

44 dni*

b.d.

Wskaźnik czasu potrzebnego na rekrutację menadżera wyższego szczebla

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.

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

68 dni*

b.d.

Absencja

Wskaźnik absencji ogólnej

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.

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

45,6 dni*

b.d.

Wskaźnik ogólnej absencji chorobowej

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

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

4,2 dni*

b.d.

Wskaźnik absencji chorobowej własnej, z wyłączeniem kobiet w ciąży oraz opieki nad członkiem rodziny

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

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

10,0 dni*

b.d.

Wskaźnik absencji wypadkowej

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

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

0,36 dni*

b.d.

Wskaźnik absencji jednodniowej

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

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

1,2 dni*

b.d.

Wskaźnik urlopów niewykorzystanych

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

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

2,7 dni*

b.d.

Liczba urlopów na żądanie w roku

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

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

6,0 dni*

b.d.

Odsetek pracowników przebywających na długotrwałym zwolnieniu

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

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

0%*

b.d.

Efektywność pracy

Wskaźnik produktywności pracowników etatowych

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

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

12 505 PLN*

b.d.

Wskaźnik rentowności pracowników etatowych

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

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

956 PLN*

b.d.

Wskaźnik produktywności łącznych nakładów na wynagrodzenia

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

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

2,11 PLN*

b.d.

Wskaźnik rentowności łącznych nakładów na wynagrodzenia

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

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

0,16 PLN*

b.d.

Wskaźnik miesięcznych kosztów pracy

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.

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

12 673 PLN*

b.d.

Wskaźnik udziału kosztów pracy w kosztach operacyjnych

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

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

40,7%*

b.d.

Średnie wynagrodzenie w firmie

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

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

9 034 PLN*

b.d.

Wskaźnik świadczeń pozapłacowych

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

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

92 PLN*

b.d.

Liczba pracowników przypadająca na kierownika

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.

Przykładowa Firma 80:



5,0
pracowników*
b.d.

Badana grupa:

Wskaźnik efektywności działania pionu personalnego

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

Przykładowa Firma 80:



4,5
pracowników*
b.d.

Badana grupa:

Wskaźnik godzin nadliczbowych

Średnia liczba godzin nadliczbowych przypadająca na jednego pracownika.

Przykładowa Firma 80:



227,5 godzin*
b.d.

Badana grupa:

Wskaźnik dobrowolnych odpraw dla pracowników

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

Przykładowa Firma 80:



26 059 PLN*
b.d.

Badana grupa:

Odsetek osób, którym przyznano dobrowolne odprawy

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.

Przykładowa Firma 80:



65%*

Badana grupa:

b.d.

Inwestycje w kapitał ludzki

Planowany budżet szkoleń na pracownika

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

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

36 PLN*

b.d.

Wykorzystany budżet szkoleń na pracownika

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.

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

2 043 PLN*

b.d.

Wskaźnik ilości szkoleń - godzinowy

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

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

970,5 godzin*

b.d.

Wskaźnik udziału budżetu szkoleń w kosztach operacyjnych

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.

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

13,99%*

b.d.

Wykorzystanie budżetu szkoleń na przeszkolonego pracownika

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.

Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

80 PLN*

b.d.

Wskaźnik wykorzystania budżetu szkoleń

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

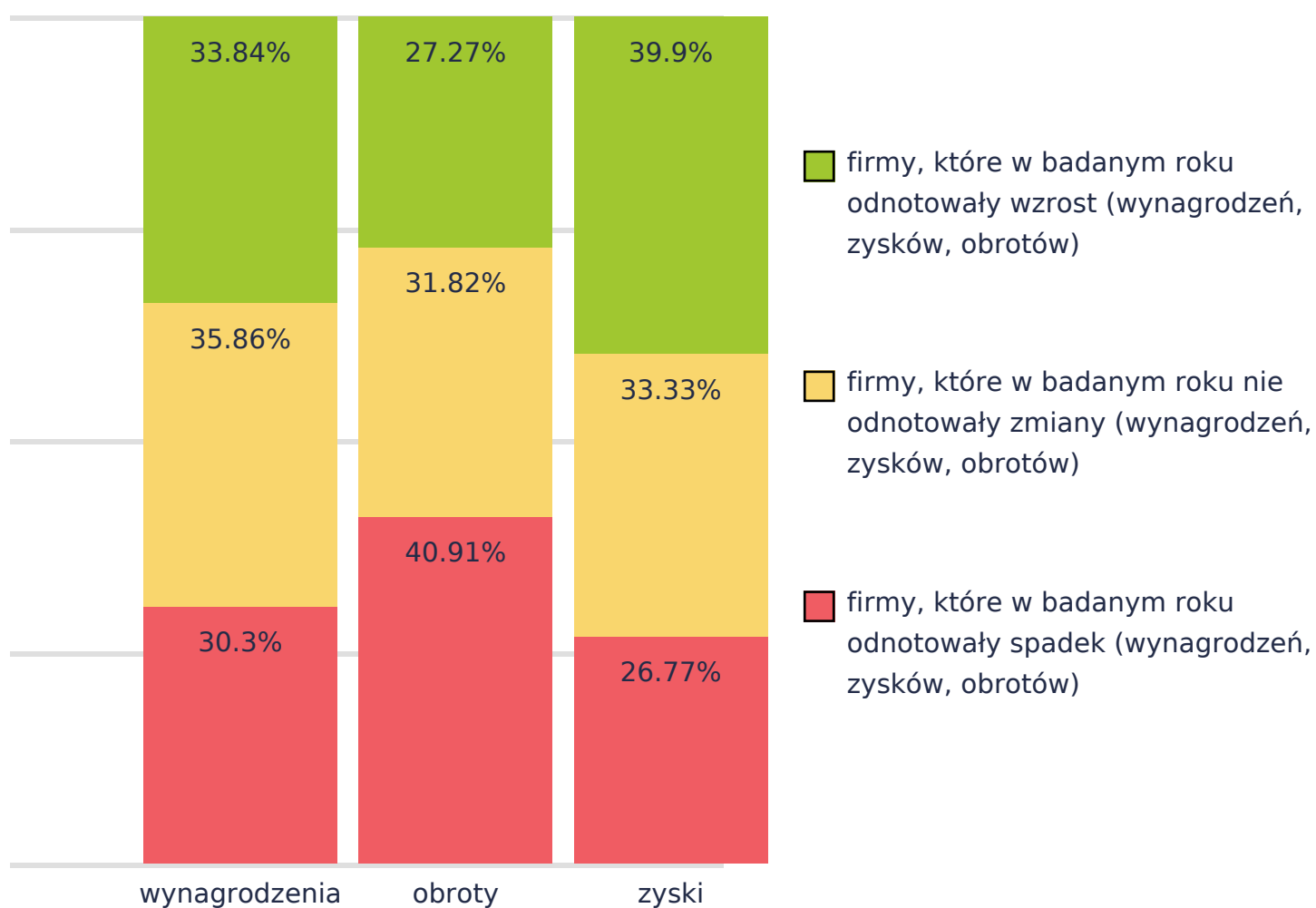
Przykładowa Firma 80:

Badana grupa:

5 634,1%*

b.d.

Współczynniki koniunktury gospodarczej



Kontakt

W przypadku pytań lub wątpliwości
zapraszamy do kontaktu z naszymi konsultantami

tel. (12) 615 59 18

797 990 796

e-mail: biuro@wskaznikihhr.pl

ZŁOTY TRÓJKĄT DORADZTWA HR



BADANIAHR.PL
NAJCENNIJSZE OPINIE

WSKAŹNIKIHR.PL
DANE NAJWYŻSZEJ PRÓBY



WYNAGRODZENIA.PL
WIEDZA NA WAGĘ ZŁOTA

WSZYSTKO CZEGO POTRZEBUJE HR