

Wynagrodzenia w działach personalnych

Działy personalne, pod kątem wysokości wynagrodzeń, zamykały w 2008 roku pierwszą piątkę najniżej wynagradzanych działów. Takich danych dostarcza Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń, przeprowadzone przez portal www.wynagrodzenia.pl

Pozycja pracowników działów personalnych w rankingu zarobków pozostała zatem bez zmian w porównaniu z rokiem 2007. Nie oznacza to bynajmniej, jakoby płace osób zatrudnionych w tych jednostkach nie uległy zmianie. Wręcz przeciwnie, mediana zarobków owej grupy pracowników była w 2008 roku wyższa o 26 proc. od mediany płac w roku 2007. Wynagrodzenia pracowników działów personalnych plasowały się zatem na drugim miejscu pod kątem dynamiki wzrostu (zaraz po osobach zatrudnionych w działach sprzedaży). W tabeli 1 przedstawiono dane o zarobkach pracowników działów personalnych w 2007 i 2008 roku.

Tabela 1. Wynagrodzenie całkowite w działach personalnych w 2007 i 2008 roku

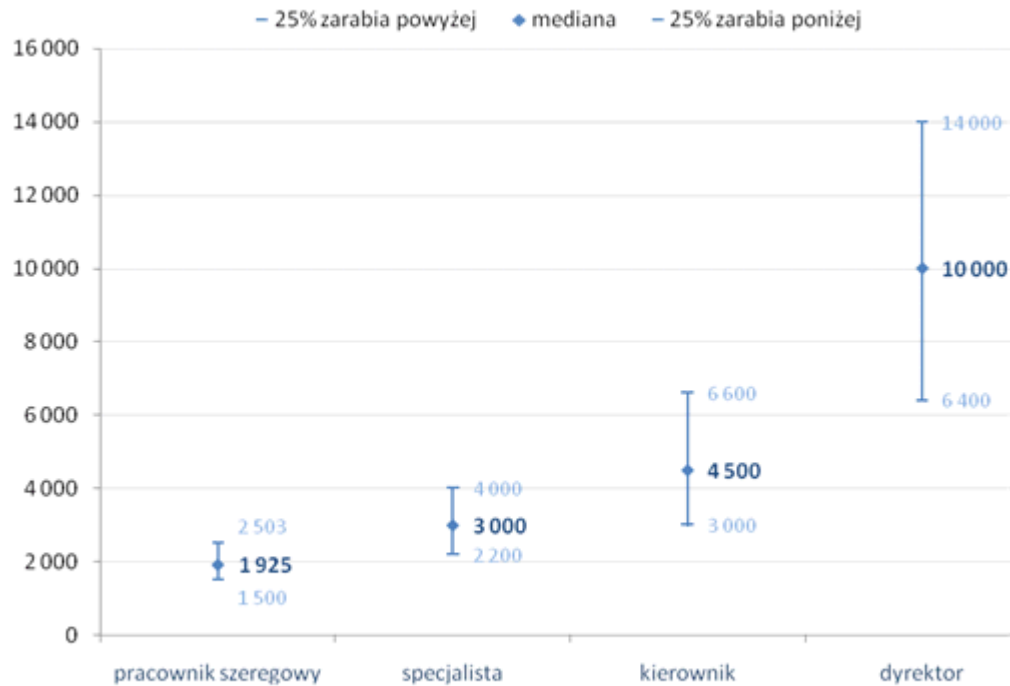
dział personalny	wielkość próby	10% zarabia poniżej	25% zarabia poniżej	mediana (PLN)	25% zarabia powyżej	10% zarabia powyżej
2007	2 698	1 449	1 900	2 892	4 567	7 600
2008	2 244	1 800	2 500	3 650	5 855	9 500

Zródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak

Wynagrodzenie w działach personalnych charakteryzowało się ponadto sporym zróżnicowaniem ze względu na szczebel zatrudnienia. Na podstawie danych zamieszczonych na wykresie 1 można jasno stwierdzić, iż pracownicy coraz wyższych szczebli zatrudnienia mogli liczyć na wyższe płace. Przykładowo, mediana wynagrodzeń pracowników szeregowych stanowiła 64 proc. miesięcznej płacy brutto specjalistów (chodzi również o wartość mediany).

Zarobki 50 proc. kierowników zawierały się w przedziale od 3000 do 6600 PLN brutto. Zdecydowanie najwięcej zarabiali natomiast dyrektorzy. Mediana ich płac wynosiła 10 000 PLN brutto, a co czwarty z nich otrzymywał wynagrodzenie powyżej 14 000 PLN.

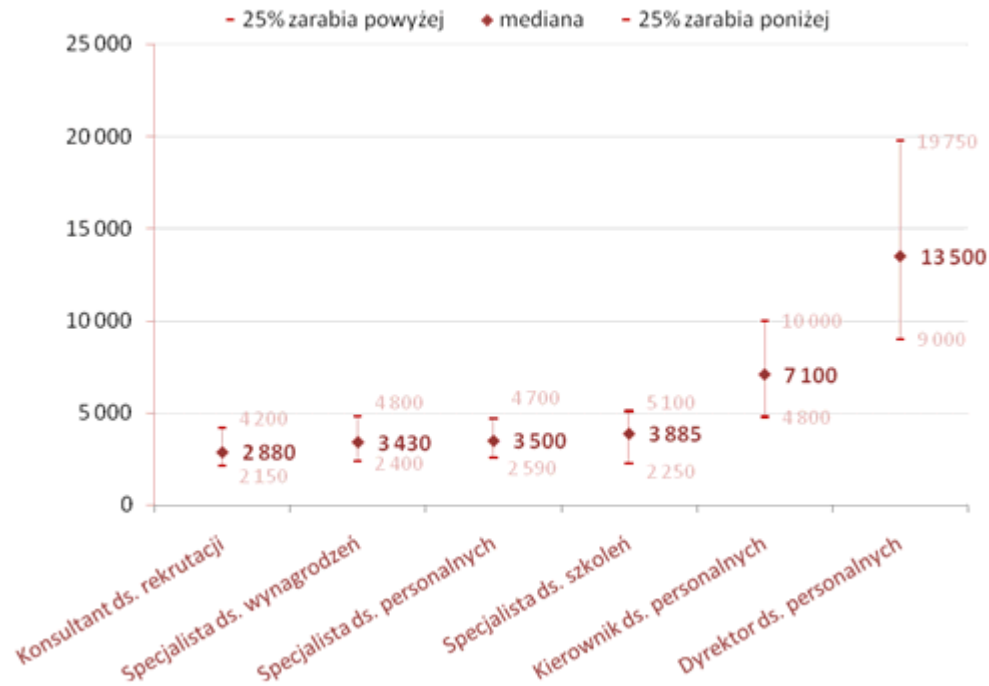
Wykres 1. Wynagrodzenie całkowite w działach personalnych na różnych szczeblach zarządzania



Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2008 roku

Na uwagę zasługują również dane dotyczące stawek wynagrodzeń na wybranych stanowiskach w działach personalnych. Najniższe wynagrodzenia spośród stanowisk poddanych analizie otrzymywały osoby zatrudnione na stanowisku konsultanta ds. rekrutacji. Co drugi pracownik z tej grupy otrzymywał płacę zawierającą się w przedziale od 2150 do 4200 PLN (mediana: 2880 PLN brutto). Więcej informacji dotyczących płac w działach personalnych przedstawiono na wykresie 2.

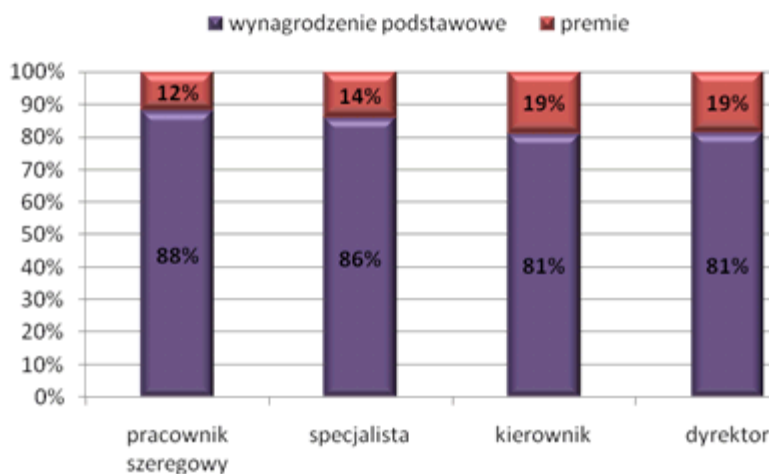
Wykres 2. Wynagrodzenie całkowite w działach personalnych na wybranych stanowiskach w 2008 roku



Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2008 roku
wynagrodzenia.pl

Bez względu na szczebel zatrudnienia, pracownicy działów personalnych otrzymywali premie. Stanowiły one od 12 do 19 proc. ich wynagrodzenia całkowitego. Najniższym udziałem płacy zmiennej w wynagrodzeniu całkowitym charakteryzowały się stanowiska szeregowy. Kierownicy i dyrektorzy otrzymywali natomiast premie stanowiące taki sam, bo dziesiętnastoprocentowy udział w ich płacy całkowitej.

Wykres 3. Udział premii w wynagrodzeniu pracowników w działach personalnych na różnych szczeblach zarządzania



Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2008 roku

Mając na uwadze kwestię benefitów oferowanych pracownikom w działach personalnych, można zauważyć zdecydowanie większą częstotliwość przyznawania świadczeń dyrektorom niż pracownikom pozostałych szczebli. Pracownicy najwyższego szczebla zarządzania znacznie częściej od pozostałych pracowników otrzymywali takie benefity jak: telefon komórkowy (83 proc. dyrektorów), komputer do osobistego użytku (63 proc.), samochód służbowy (45 proc.) czy ubezpieczenie dodatkowe (34 proc.).

Do najczęściej przyznawanych świadczeń grupie pracowników szeregowych należały: dodatkowa bezpłatna opieka medyczna (16 proc.) i dofinansowanie nauki (15 proc.).

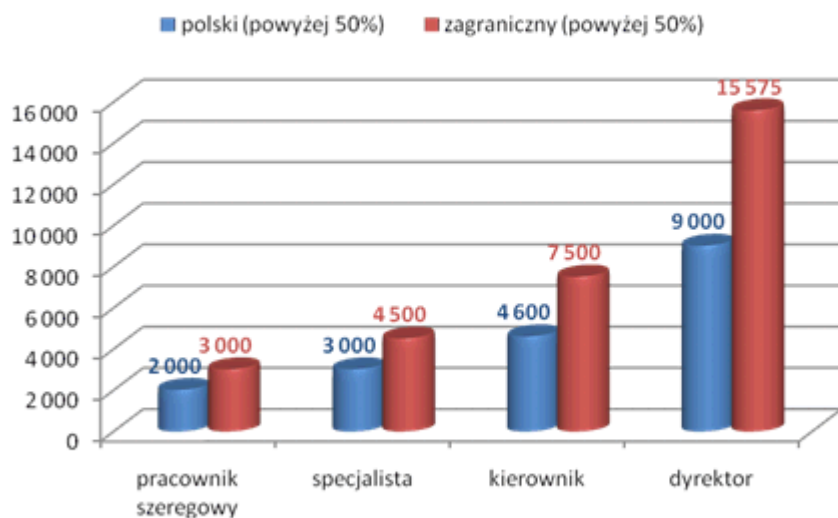
Tabela 2. Wybrane świadczenia dodatkowe przyznawane pracownikom działów personalnych

	pracownik szeregowy	specjalista	kierownik	dyrektor
wielkość próby	372	1 258	344	92
telefon komórkowy	14%	28%	51%	83%
laptop /komputer do osobistego użytku	6%	15%	30%	63%
dodatkowa bezpłatna opieka medyczna	16%	28%	29%	45%
samochód służbowy	1%	3%	12%	45%
szkolenia wybierane wg własnego uznania	9%	21%	28%	42%
ubezpieczenia dodatkowe	12%	15%	16%	34%
dofinansowanie nauki	15%	23%	22%	30%
ryczałt na paliwo	3%	4%	13%	27%
bezpłatne zajęcia sportowo-rekreacyjne	11%	16%	15%	21%

Zródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2008 roku

Również rodzaj dominującego kapitału odgrywał spore znaczenie dla wysokości zarobków w danej firmie. Szczególnie wyraźnie widać zróżnicowanie wynagrodzeń dyrektorów firm z przewagą kapitału zagranicznego w porównaniu z płacami osób zajmujących podobne stanowisko w przedsiębiorstwach o zasadniczo polskim kapitale. Mediana płac tej pierwszej grupy była o 73 proc. większa od mediany wynagrodzeń w grupie drugiej. Płace osób zatrudnionych w firmach z przewagą kapitału zagranicznego okazały się istotnie wyższe od zarobków pracowników firm polskich, także na pozostałych szczeblach zatrudnienia. Różnice w medianach wynagrodzeń przedstawiono na wykresie 4.

Wykres 4. Mediany wynagrodzeń pracowników działów personalnych w firmach o różnym pochodzeniu kapitału



Zródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2008 roku
wynagrodzenia.pl

Rozpatrując wysokości płac pod kątem zróżnicowania na poszczególne regiony, stwierdzono zdecydowaną przewagę regionu mazowieckiego w zakresie wynagradzania pracowników działów personalnych. Pracownik szeregowy, zatrudniony na Mazowszu, zarabiał w 2008 roku 3 000 PLN brutto, czyli o 15,5 proc. więcej niż specjalista zatrudniony w regionie wschodnim. Także wynagrodzenia dyrektorów zatrudnionych w regionie mazowieckim nie miały sobie równych. Co drugi dyrektor otrzymywał wynagrodzenie całkowite w przedziale od 10 500 PLN do 24 000 PLN brutto. Dla porównania, mediana płac dyrektorów w regionie południowo-zachodnim wynosiła 9890 PLN brutto, czyli mniej niż wartość I kwartyła w przypadku wynagrodzeń na równoległym szczeblu na Mazowszu.

Nie bez znaczenia dla wysokości zarobków w działach personalnych były również: poziom wykształcenia (o czym świadczy bardzo niewielka ilość pracowników o wykształceniu niższym niż licencjackie) oraz poziom znajomości angielskiego.

Ewa Bochyńska-Śmigielska, Sedlak & Sedlak