

Opis

Wynagradzaj pracowników mądrze — to z nimi budujesz sukces swojej firmy.

Mniej więcej 40% PKB tworzonego przez firmy w Polsce zawdzięczamy mikro i małym przedsiębiorstwom. To sporo, dlatego ekonomiści podkreślają, jak ważne są niewielkie biznesy. Dużo rzadziej wspominają o liczbie obowiązków spoczywających na barkach ich właścicieli... W takiej firmie jedna osoba musi zadbać o wszystko. Odpowiada za zaopatrzenie, wytworzenie produktu lub wykonanie usługi, marketing, sprzedaż, finanse czy wreszcie – za swój zespół.

Jeżeli zarządzasz małą firmą i zatrudniasz pierwszych pracowników, to niniejsza książka powstała właśnie dla Ciebie. Znajdziesz w niej odpowiedzi na wiele pytań związanych z tematem wynagradzania Twoich ludzi. Poznasz wiele narzędzi, które będziesz wykorzystywać w swojej codziennej pracy i które pomogą Ci nie tylko lepiej wynagradzać pracowników, lecz także lepiej zarządzać całą firmą. Dlaczego? Bo dobry system wynagrodzeń przekłada się na zadowolenie zespołu. Zadowolony pracownik lepiej wykonuje swoją pracę, a Ty możesz mu bardziej zaufać. W efekcie także klient jest zadowolony, wraca i poleca firmę innym.
A przecież o to chodzi, prawda?

Płacić jak najwięcej na rękę czy obudować wynagrodzenie benefitami? Które rozwiązania płacowe są najbardziej motywujące dla handlowców? Jak zatrzymać w pracy najmłodsze pokolenie? To pytania, które często zadają sobie przedsiębiorcy, z którymi pracuję. Publikacja, którą trzymasz właśnie w ręku, to spora dawka zdrowego rozsądku, o który trudno w świecie przepełnionym nierealnymi oczekiwaniami płacowymi. Jak wynagradzać pracowników w start-upach i małych firmach to kompendium stworzone przez praktyka biznesu dla praktyków biznesu. Ta książka to inwestycja o szybkiej stopie zwrotu.

Anna Leszczyńska

przedsiębiorca, konsultant biznesowy, twórca marek MORE&BETTER i Hula Events

Odpowiedni poziom wynagrodzeń jest istotnym czynnikiem nie tylko w skali mikro, gdzie ma przełożenie na motywację pracowników oraz ich efektywność. Również i w skali globalnej sprawiedliwe wynagrodzenie przyczynia się do zwalczania ubóstwa, stabilizowania gospodarki i stymulowania jej konkurencyjności.

Piotr Sedlak stworzył doskonałe kompendium wiedzy o tym, jak budować efektywny system wynagrodzeń i jak się odnaleźć w meandrach prawnych, psychologicznych i ekonomicznych z tym związanych.

Ta przystępnie napisana pozycja jest niezbędnikiem każdego przedsiębiorcy, który chce wraz z silnym zespołem zmotywowanych ludzi zdobywać czołową pozycję rynkową.

Izabela Błażowska

współtwórca platformy rekrutacyjnej specjalistów IT, ChallengeRocket.com

Piotr Sedlak — praktyk biznesu i naukowiec. Doktor nauk ekonomicznych w dziedzinie zarządzania. Absolwent studiów podyplomowych: Zarządzanie Projektem Badawczym (UEK), Badania Społeczne i Marketingowe (WSE Kraków) oraz Praktyczna Psychologia Społeczna (SWPS Warszawa). Od 2007 roku związany z doradztwem HR w ramach Sedlak & Sedlak. Zajmuje się wynagradzaniem i satysfakcją pracowników. Rozwija platformę badaniaHR.pl. Równoległe do praktyki gospodarczej pracuje jako adiunkt w Katedrze Zarządzania Międzynarodowego Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Autor wielu publikacji naukowych, członek Polskiego Towarzystwa Badaczy Rynku i Opinii oraz stowarzyszenia World at Work.

Spis treści

- Od autora
- Rozdział 1. Co człowiek ma z pracy? Czyli o tym, czym jest wynagrodzenie
 - 1.1. Pojęcie wynagrodzenia
 - 1.2. Rodzaje wynagrodzenia
 - 1.3. Formy wynagrodzenia
- Rozdział 2. Jak ustalić wysokość wynagrodzenia (podstawowego)?
 - 2.1. Prawo a wysokość wypłaty
 - 2.2. Popyt i podaż
 - 2.3. Przeciętne zarobki na rynku jak pozyskać informacje, ile płacą inni?
 - 2.4. Wartościowanie pracy
 - 2.5. Zdrowy rozsądek
 - 2.6. Na koniec rozmowy z kandydatem
- Rozdział 3. Wynagrodzenie a motywacja pracowników
 - 3.1. Trzy ważne, a niedoceniane teorie motywacji oraz płynące z nich wnioski
 - Teoria wartości oczekiwanej Vrooma
 - Teoria sprawiedliwości Adamsa[22]
 - Teoria samostanowienia Deciego i Ryana[29]
 - 3.2. Zbyt wysoki poziom motywacji
 - 3.3. Mit o racjonalności pracowników i szefów
 - 3.4. Satysfakcja z pracy
 - 3.5. Motywować, ale do czego?
- Rozdział 4. Jak zbudować system wynagrodzeń i co Ci w tym pomoże?
 - 4.1. Zabawa w barmana mieszanie składników wynagrodzeń
 - 4.2. Jak stworzyć system premiowy?
 - 4.3. Pieniądze szczęścia nie dają benefity mogą pomóc
 - 4.4. Nie tylko wynagrodzenie, czyli Total Rewards
 - 4.5. Opis stanowiska i tabela płac
 - Tabela płac
 - 4.6. Regulamin wynagradzania
 - Regulamin wynagradzania a praktyka mikrofirm

- 4.7. Dobre praktyki budowania systemu wynagrodzeń
 - Zaangażuj pracowników
 - Informuj o systemie wynagradzania
 - Monitoruj
 - Pamiętaj o losie firmy
 - Dbaj o spójność
- 4.8. Pięć ciekawych pomysłów na wynagradzanie pracowników
 - 1. Wynagrodzenie odroczone
 - 2. Premiowanie za zrealizowanie konkretnego zadania
 - 3. Nagroda za dbanie o zdrowie (rzadkie korzystanie ze zwolnień chorobowych)
 - 4. Jawność płac
 - 5. Premia za rekomendacje
- 4.9. Krótkie podsumowanie etapy budowania systemu wynagrodzeń
- Rozdział 5. Co dalej? Czyli rozwijanie istniejącego systemu wynagrodzeń
 - 5.1. Monitorowanie
 - 5.2. Zmiany w istniejącym systemie
 - 5.3. Sztuka dawania podwyżki
 - 5.4. Wynagradzanie kluczowych pracowników
 - 5.5. Gdy przyjdą do Ciebie z wypowiedzeniem
 - 5.6. Jak wynagradzać pracowników, gdy chcesz sprzedać biznes?
- Rozdział 6. Wynagradzanie specjalistów do spraw sprzedaży
 - 6.1. Podstawa i premia
 - No dobrze, a co z tą proporcją?
 - 6.2. Sposoby naliczania premii
 - 6.3. Horyzont czasowy przy obliczaniu premii
 - 6.4. Ustalenie celów sprzedażowych głównych i pobocznych
 - 6.5. Co zrobić, gdy handlowiec zarabia za dużo?
 - 6.6. Studium przypadku I: firma Globalo
 - SYSTEM WYNAGRADZANIA W DZIALE HANDLOWYM GLOBALO
 - SPOSÓB KOMUNIKOWANIA SYSTEMU WYNAGRODZEŃ W GLOBALO
 - POZOSTAŁE KORZYŚCI Z PRACY W GLOBALO
 - PROBLEMY W SYSTEMIE WYNAGRODZEŃ, Z JAKIMI ZMIERZYŁO SIĘ GLOBALO
 - ZMIANY W SYSTEMIE WYNAGRODZEŃ W GLOBALO
 - 6.7. Studium przypadku II: firma Bardomed
 - SYSTEM WYNAGRODZEŃ W DZIALE HANDLOWYM BARDOMED
 - SPOSÓB KOMUNIKOWANIA SYSTEMU WYNAGRODZEŃ W BARDOMED
 - WYZWANIA W SYSTEMIE WYNAGRODZEŃ BARDOMED
- Rozdział 7. Wynagradzanie praktykantów i stażystów
 - Praktyki a staże
- Uwagi końcowe
- Bibliografia
 - Źródła internetowe
- Załącznik 1. Szczegółowy podział wynagrodzenia i innych korzyści z pracy
- Załącznik 2. Przykładowy regulamin wynagradzania

- Załącznik 3. Wybrane stawki płac w Polsce w 2016 roku
 - Sekretarka
 - Porównanie wynagrodzenia podstawowego i całkowitego (PLN brutto)
 - Mediana wynagrodzenia całkowitego na stanowisku sekretarki w różnych miastach
 - Procent osób pracujących na stanowisku sekretarki otrzymujących wymienione benefity
 - Przedstawiciel handlowy
 - Porównanie wynagrodzenia podstawowego i całkowitego (PLN brutto)
 - Mediana wynagrodzenia całkowitego na stanowisku przedstawiciela handlowego w różnych województwach
 - Procent osób pracujących na stanowisku przedstawiciela handlowego otrzymujących wymienione benefity
 - Key account manager (przedstawiciel do spraw kluczowych klientów)
 - Porównanie wynagrodzenia podstawowego i całkowitego (PLN brutto)
 - Mediana wynagrodzenia całkowitego na stanowisku key account managera w różnych województwach
 - Procent osób pracujących na stanowisku key account managera otrzymujących wymienione benefity
 - Księgowy
 - Porównanie wynagrodzenia podstawowego i całkowitego (PLN brutto)
 - Mediana wynagrodzenia całkowitego na stanowisku księgowego w różnych województwach
 - Procent osób pracujących na stanowisku księgowego otrzymujących wymienione benefity
 - Grafik komputerowy
 - Porównanie wynagrodzenia podstawowego i całkowitego (PLN brutto)
 - Mediana wynagrodzenia całkowitego na stanowisku grafika komputerowego w różnych województwach
 - Procent osób pracujących na stanowisku grafika komputerowego otrzymujących wymienione benefity
 - Sprzedawca/Kasjer
 - Porównanie wynagrodzenia podstawowego i całkowitego (PLN brutto)
 - Mediana wynagrodzenia całkowitego na stanowisku sprzedawcy/kasjera w różnych województwach
 - Procent osób pracujących na stanowisku sprzedawcy/kasjera otrzymujących wymienione benefity
- Załącznik 4. Krótki słownik pojęć