



Badanie efektywności systemu wynagrodzeń

Nr katalogowy: T20A

Czas wysyłki: do 3 dni

dostęp zdalny: Unikalny kod dostępu

dostęp zdalny: Raport podsumowujący

Cena

50,00 PLN

Opis produktu

Uwaga:

1. **Przedmiotem oferty jest przeprowadzenie badania. Nie sprzedajemy tutaj kwestionariusza badania.**
2. **Z przyczyn technicznych realizujemy badanie dla minimum 25 osób.**
3. **Jeśli badanie ma być przeprowadzone dla mniejszej ilości osób (nawet jednej), minimalne zamówienie wrzucone do koszyka musi dotyczyć 25 osób.**

Po co takie badanie?

- Dowiesz się, które elementy trzeba zmodyfikować/wdrożyć lub inaczej komunikować, lub używać.
- Dowiesz się, na co zwrócić uwagę, aby pracownicy jak najlepiej reagowali na motywacyjne elementy systemu.
- Dowiesz się, jakie znaczenie/ważność mają poszczególne działania i elementy w tworzeniu systemu wynagrodzeń w Twojej firmie.
- Zrozumiesz, jak różne grupy pracowników postrzegają poszczególne elementy systemu wynagrodzeń.

Jaka jest specyfika badania?

Badanie ujmuje swoim zakresem kluczowe aspekty oddziaływania systemu wynagrodzeń w firmie na pracowników. Jednak nie jest to badanie mające na celu ustalenie poziomu wynagrodzeń, ale identyfikację elementów, które (w danych okolicznościach) trzeba wziąć pod uwagę przy wdrożeniu i/lub zmianie i modyfikacji, aby system wynagrodzeń był jak najbardziej efektywny z punktu widzenia motywacji pracowników.

Dane są agregowane według metryczki. Jej budowa oparta jest o parametry najlepiej obrazujące ewentualne różnice i/lub potrzeby respondentów, czyli: staż pracy, wiek, płeć, grupa stanowisk, charakter pracy.

Na jakich założeniach oparte jest badanie?

Badanie składa się z 20 pytań, które odnoszą się do 4 perspektyw (po 5 pytań), łączących teorię z praktyką funkcjonowania systemów wynagrodzeń. Perspektywy te odnoszą się do takich zagadnień, jak:

1. Czy wynagrodzenie odzwierciedla wartość pracy dla firmy (Teoria roli H. A. Simona oraz Model Cech Pracy J. R. Hackmana i G. Oldhama).
2. Czy pracownicy uważają swoje wynagrodzenie za sprawiedliwe w porównaniu z wynagrodzeniami innych pracowników o podobnym stanowisku i doświadczeniu? (Teoria sprawiedliwości interpersonalnej Johna Thuma i Ricarda J. Lintona).
3. Czy pracownicy mają możliwość awansu i otrzymywania wyższych wynagrodzeń w miarę rozwoju swoich umiejętności i osiągania lepszych wyników (Teoria motywacji opartej na rozwoju osobistym Davida McClellanda).
4. Czy rozumieją jak obliczane jest ich wynagrodzenie zasadnicze lub zmienne (Indywidualne zachęty a wyniki zespołu. Badanie Peacock, Lopez, Sukal).

Jak przeprowadzane jest badanie?

- Badanie może być realizowane online (dostęp zdalny do badania 24h/7dni) /lub w formie kwestionariuszy drukowanych.
- Udział w badaniu zajmuje ok. 20 minut.
- Zapewniamy zdalną asystę techniczną oraz zapewniamy najwyższe standardy bezpieczeństwa danych.

Jak zamówić badanie?

1. Przejście procesu zakupu służy do określenia warunków brzegowych projektu badawczego i określenia wartości zamówienia.
2. Co zrobić?
 - Przejdź proces rejestracji i podaj wszystkie wymagane dane.
 - Wrzuć do koszyka badanie. Za pomocą menu rozwijanych, określ takie parametry jak: **ilość respondentów**, rodzaj raportu, czy ma być przeprowadzona prezentacja wyników dla Zamawiającego, czy też nie.
 - Jeśli chcesz jeszcze dodać jakieś informacje, napisz je przed wysłaniem zamówienia, lub skorzystaj w dowolnym czasie z formularza kontaktowego.
 - Naciśnij "Zamawiam i płacę"
 - Wybierz opcje: "przesyłka e-mail" oraz "płacę przelewem" lub np. "Paypal", "Przelewy24", itp. **Jeśli wybrany zostanie Paypal/Przelewy24, itp., nastąpi przekierowanie do strony rozliczeń operatora.**
 - Po wpłynięciu zapłaty przesłana zostanie faktura VAT.
3. Konsultant skontaktuje się bez zbędnej zwłoki z osobą podaną przy rejestracji w celu ustalenia technicznych i organizacyjnych aspektów badania.

Co otrzymasz?

1. Wszystkie dane niezbędne do logowania się respondentów do panelu badawczego.
2. Nadzór techniczny nad badaniem.
3. Opracowanie wyników:
 - Przygotowanie, przeprowadzenie badania oraz wyniki
 - Raport z wynikami i rekomendacjami (opcja)
 - Prezentację wyników i rekomendacji dla Zleceniodawcy (opcja; spotkanie robocze)