

PALKKA-ANALYYSI

HYÖDYT YRITYKSELLE

MITÄ HYÖTYÄ YRITYKSELLE ON PALKKA-ANALYYSISTÄ? Palkka-analyysin avulla yritys saa nopeasti käsityksen palkkauksen nykytilasta, kannattavuudesta sekä henkilöstön odotuksista palkitsemiselle. Palkka-analyysin avulla yritys saa suuntaviivat ja kehittämiskohteet palkkauksen kehittämiseksi. Lisäksi analyysi auttaa yritystä rakentamaan kannattavaa palkitsemista.

”Palkka-analyysi toi esille henkilöstön toiveet ja odotukset palkkauksen kehittämiseksi. Palkkatalaiton asiantuntija antoi ulkopuolisen näkemyksen siitä, millainen palkkausjärjestelmä vastaisi parhaiten yrityksemme tarpeita. Yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa saimme aikaan kannustavan ja kannattavan sekä meille sopivan palkkausjärjestelmän.”

MIKÄ ON PALKKAUKSEN JA PALKITSEMISEN TARKOITUS? Jatkuva ja nopea toimintaympäristön muuttuminen edellyttää palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmiltä joustavuutta. Palkkauksen ja palkitsemisen tulee kannustaa työntekijöitä kehittämään osaamistaan, toiminnan tuloksellisuutta sekä työhyvinvointia. Lisäksi niiden tulee tukea työyhteisön tavoitteiden saavuttamista.

ONKO TEILLÄ TOIMIVA PAKKAUS? Toimivassa palkkauksessa on kunnossa sekä palkkaporrastus että palkitseminen tavoitteiden saavuttamisesta.

- Palkitsemisen perustana tulee aina olla kannustava ja oikeudenmukainen palkkaporrastus, joka kannustaa henkilöitä kehittämään omaa osaamistaan ja toimintansa tuloksellisuutta
- Palkkiojärjestelmän tulee palkita hyvistä suorituksista ja kannustaa toiminnan jatkuvaan kehittämiseen.

TOTEUTUS

MITEN PALKKA-ANALYYSI TOTEUTETAAN? Konsultti toteuttaa yrityksessä palkka-analyysin henkilöstökyselyllä ja avainhenkilöiden haastatteluilla. Analyysin tuloksia voidaan verrata vertailuaineistoon, mikä auttaa suhteuttamaan ja priorisoimaan kehittämistarpeita ja palkkatasoa. Analyysin lopputuloksena yritys saa suosituksen palkitsemisen ja tuottavuuden kehittämiskohteista.

ONKO PALKKAUS TEILLÄ KANNUSTAVAA?

MIKÄ ON ENITEN PIELESSÄ PALKKAUKSESSA? Palkkataidon tekemien analyysien perusteella seuraavissa asioissa olisi eniten kehitettävää suomalaisissa teollisuusyrityksissä. Samoissa asioissa myös työnantajan ja henkilöstön näkemykset poikkeavat eniten toisistaan – henkilöstö suhtautuu nykytilanteeseen usein työnantajaa kriittisemmin.

Eniten pielessä palkkauksessa suomalaisissa yrityksissä:

- Osaamisesta ja tuloksellisuudesta ei palkita meillä.
- Henkilökohtaisesta palkanosuudesta ei anneta palautetta henkilöille.
- Hyvästä työtuloksesta ei makseta meillä sopivasti enemmän kuin keskinkertaisesta työtuloksesta.
- Kaikki eivät ymmärrä tai hyväksy palkkioiden perustana olevia tavoitteita ja tunnuslukuja.
- Palkkaus ei tue yhteistyötä tiimien välillä.

MIKÄ ON TILANNE TEILLÄ?