

FUTURE OF WORK, FUTURE OF REWARD

Agnieszka Milewczyk
Czerwiec 2017



KORN FERRY™
| HayGroup



TEMPO ZMIAN NA ŚWIECIE I ZMIAN ORGANIZACYJNYCH JEST ZNACZNIE SZYBSZE NIŻ KIEDYKOLWIEK

TEMPO ZMIAN NA ŚWIECIE I ZMIAN ORGANIZACYJNYCH JEST ZNACZNIE SZYBSZE NIŻ KIEDYKOLWIEK

REWOLUCJA CYFROWA I ZMIANY ORGANIZACYJNE

Czy praca będzie jedynie przywilejem ludzi?

Gdzie jest wartość generowana dzisiaj, a gdzie będzie w przyszłości?



ZMIANY WYMUSZONE PRZEZ TECHNOLOGIĘ

Gdzie są najlepsze możliwości wzrostu wartości?



LUDZIE – POTENCJAŁ WIĘKSZY NIŻ TECHNOLOGIA

Człowiek jest gotowy do dodatkowego wysiłku.

Wartość ludzi rośnie wraz z nabywaną wiedzą.



SEKTOR FINANSOWY

Wartość generowana w poparciu o **usługę**, a nie produkt.





**GDZIE
ZAINWESTOWAĆ
DOSTĘPNE ŚRODKI,
ABY OSIĄGNAĆ
NAJLEPSZE
REZULTATY?**





**W POLSCE ISTNIEJE
RELATYWNIE NIEWIELE
ZŁOŻONYCH STANOWISK.**

**DOTYCHCZAS NIE BYŁO
POTRZEBY KREOWANIA
TAKICH STANOWISK,
PONIEWAŻ POLSKA BYŁA
KRAJEM, GDZIE DUŻE
FIRMY RELOKOWAŁY
SWOICH MENEDŻERÓW,
ZAMIAST ROZWIJAĆ
LOKALNYCH LIDERÓW.**

**DZIŚ POJAWIA SIĘ
POTRZEBA TWORZENIA
STANOWISK O WIĘKSZEJ
ZŁOŻONOŚCI
I WIĘKSZEJ
ODPOWIEDZIALNOŚCI.**

**JAK ROZWIJAĆ
LIDERÓW
I CZEGO NAPRAWDĘ
OD NICH
OCZEKUJEMY?**





**JAK WYKORZYSTAĆ
POTENCJAŁ LUDZI
W SEKTORZE
FINANSOWYM?**



POTENCJAŁ LUDZI

Liderzy chcą inwestować przede wszystkim w rzeczy materialne – chcą mieć **kontrolę nad zwrotem z inwestycji i kreować namacalną wartość.**

Liderzy, których potrzebują firmy, powinni posiadać kompetencje w obszarze **KREACJI, INNOWACYJNOŚCI, ZARZĄDZANIA TECHNOLOGIAMI.**

PRAWDZIWY POTENCJAŁ TKWI W UMIEJĘTNOŚCI ZARZĄDZANIA ZŁOŻONYMI STRUKTURAMI I RÓŻNYMI KULTURAMI ORAZ ROZUMIENIU ZWIĄZKU TECHNOLOGII Z LUDŹMI.



CEOs' view on the top five most valuable assets now.	
Technology (back-office infrastructure)	1
Technology (product, customer channels)	2
Culture	3
Inventory	4
R&D/Innovation	5

CEOs' view on the Top five most valuable assets in five years.	
Technology (product, customer channels)	1
R&D/Innovation	2
Product/Service	3
Brand	4
Real Estate (including offices, factories, owned land)	5

CEOs' view on the most prized qualities in leaders.	
Understanding of organizational transformation through technology	1
Knowledge of technology	2
Innovation capability	3
Technical capability	4
Financial capability/understanding	5
Sales excellence/growth	6
Understanding of customer	7
People and culture capability/understanding	8

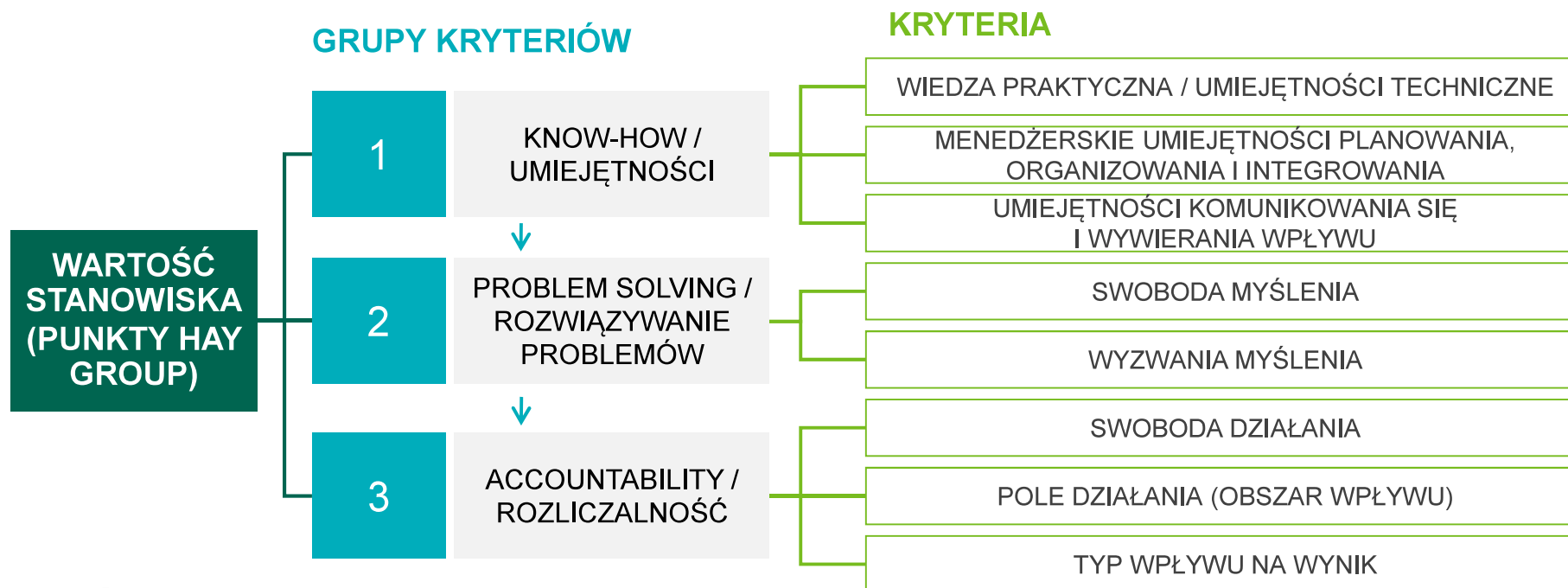


**JAK WYGLĄDA
SYTUACJA
W POLSKIM
SEKTORZE
FINANSOWYM?**



CELEM STWORZENIA HIERARCHII STANOWISK ORAZ ICH ROLI W PROCESACH, KORZYSTAMY Z METODY UWZGLĘDNIAJĄCEJ PONIŻSZE KRYTERIA...

W określaniu wagi stanowiska, koncentrujemy się na jego **wpływie na realizację celów firmy**. Przełożony określa rolę podległych sobie stanowisk, co pozwala zrozumieć w jakich zadaniach dane stanowisko bierze udział i w jakim zakresie.



... KTÓREJ REZULTATEM JEST **HIERARCHIA STANOWISK** NA PODSTAWIE WYNIKU WYRAŻONEGO W PUNKTACH W OKREŚLONYM ZAKRESIE – POZIOMIE KFHG

Analizując kryteria uzyskujemy **wartość punktową stanowiska**, która następnie umiejscawiana jest w zakresach punktów. Rezultatem jest przypisanie poziomu zaszeregowania, stanowiącego punkt odniesienia do analiz porównawczych.

POZIOM KFHG	MINIMUM	MIDPOINT	MAXIMUM
14	269	291	313
15	314	342	370
16	371	404	438
17	439	478	518
18	519	566	613
19	614	674	734
20	735	807	879
21	880	967	1055
22	1056	1158	1260
23	1261	1384	1507
24	1508	1654	1800
25	1801	1970	2140
26	2141	2345	2550

15 Poziom
zaszeregowania
Korn Ferry Hay Group

Minimum 314
Midpoint 342
Maximum 370



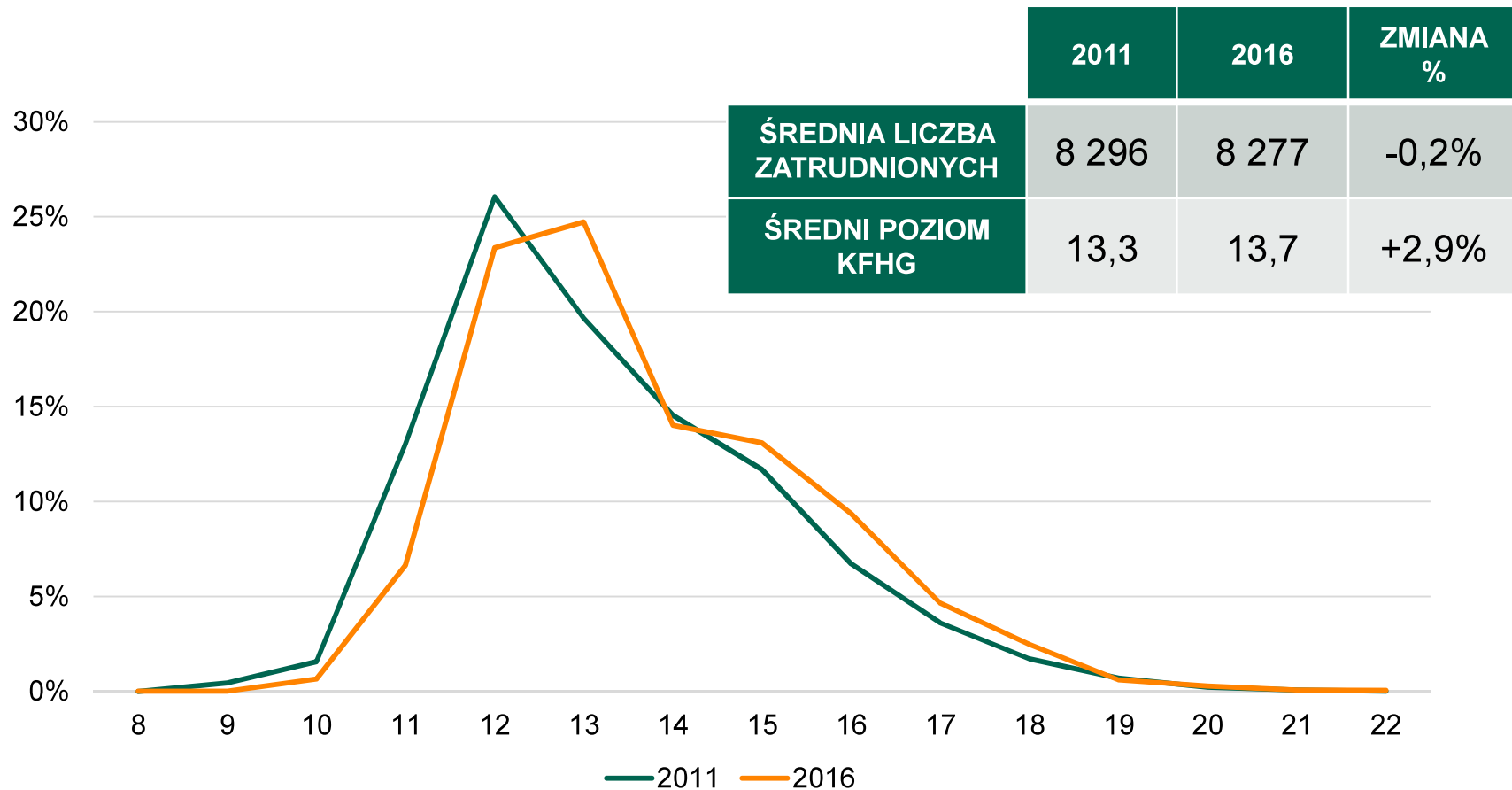
BANKI – LICZEBNOŚĆ BAZY

ROK	2011	2016
BANKI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ALIOR BANK ▪ BANK BPH ▪ BANK GOSPODARKI ZYWNOSCIOWEJ ▪ BANK HANDLOWY W WARSZAWIE ▪ BANK MILLENNIUM ▪ Bank Pekao SA ▪ BANK ZACHODNI WBK ▪ BRE BANK ▪ ING BANK SLASKI ▪ PKO BANK POLSKI ▪ POLBANK EFG ▪ SYGMA BANK 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ALIOR BANK ▪ BANK BPH ▪ BANK HANDLOWY W WARSZAWIE ▪ BANK MILLENNIUM ▪ Bank Pekao SA ▪ BANK ZACHODNI WBK ▪ BGŻ BNP Paribas ▪ ING BANK SLASKI ▪ mBank ▪ PKO BANK POLSKI ▪ Raiffeisen Polbank ▪ SYGMA BANK
LICZBA REKORDÓW	99 557	99 329

Największe banki w Polsce z bazy PayNet KFHG. W analizie lat poprzednich ujęliśmy banki, które zostały przejęte przez większe podmioty, w celu zapewnienia lepszej porównywalności bazy.

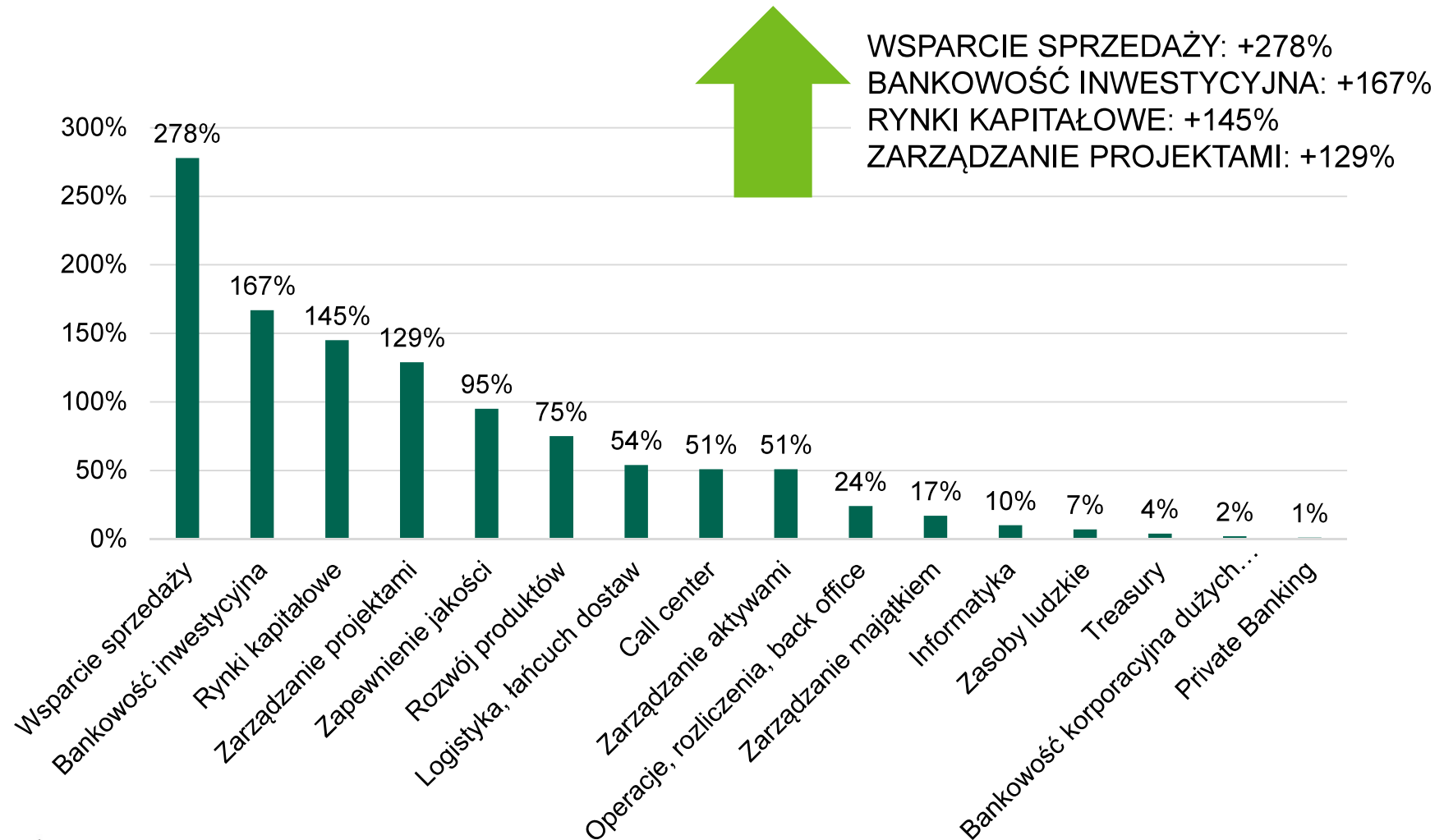


ZMIANA ZAKRESU ODPOWIEDZIALNOŚCI NA STANOWISKACH % UDZIAŁ LICZBY PRACOWNIKÓW WG POZIOMÓW KFHG W LATACH



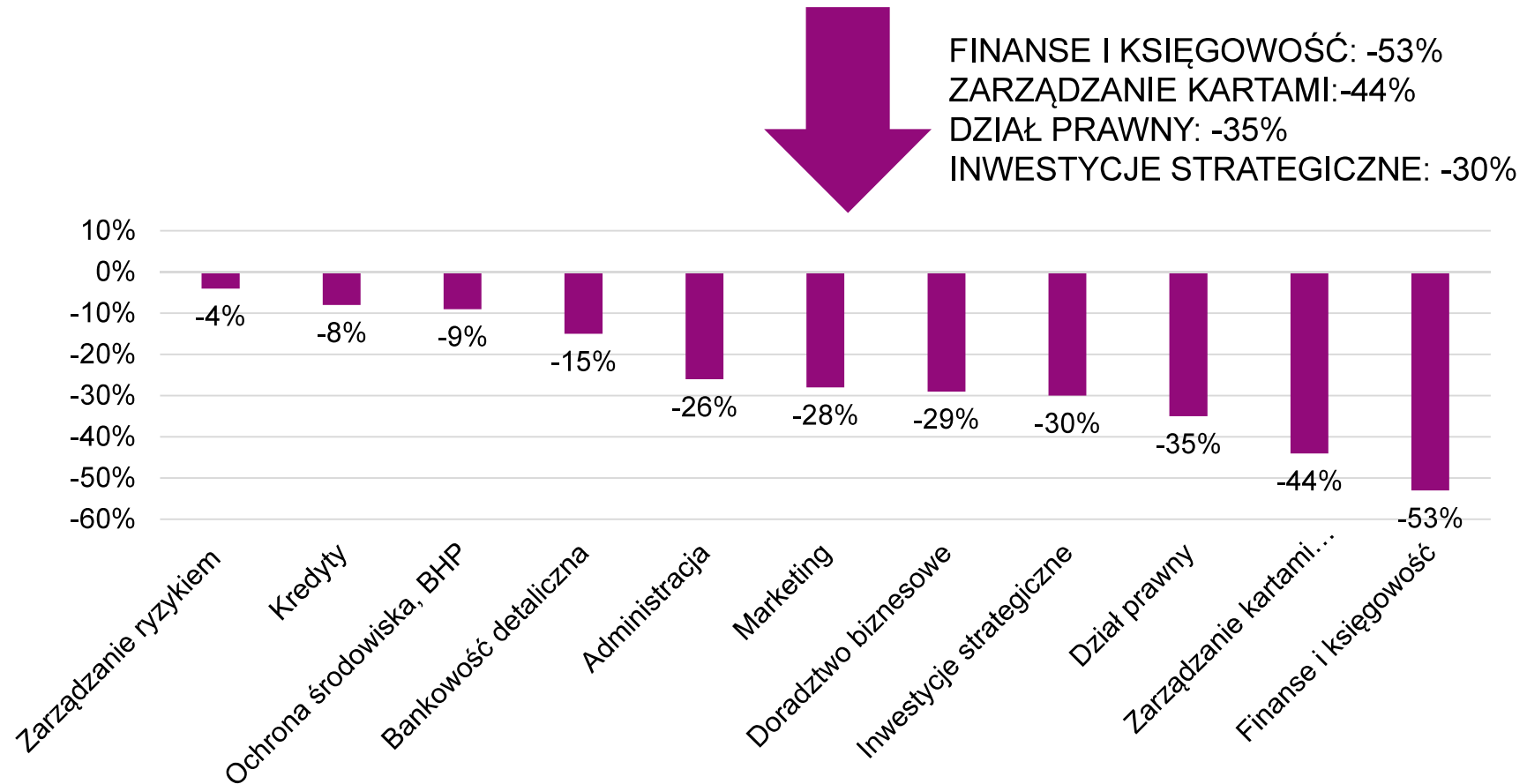
PORÓWNANIE ZMIAN LICZEBNOŚCI RODZIN STANOWISK

WZROSTY 2011 – 2016



PORÓWNANIE ZMIAN LICZEBNOŚCI RODZIN STANOWISK

SPADKI 2011 – 2016



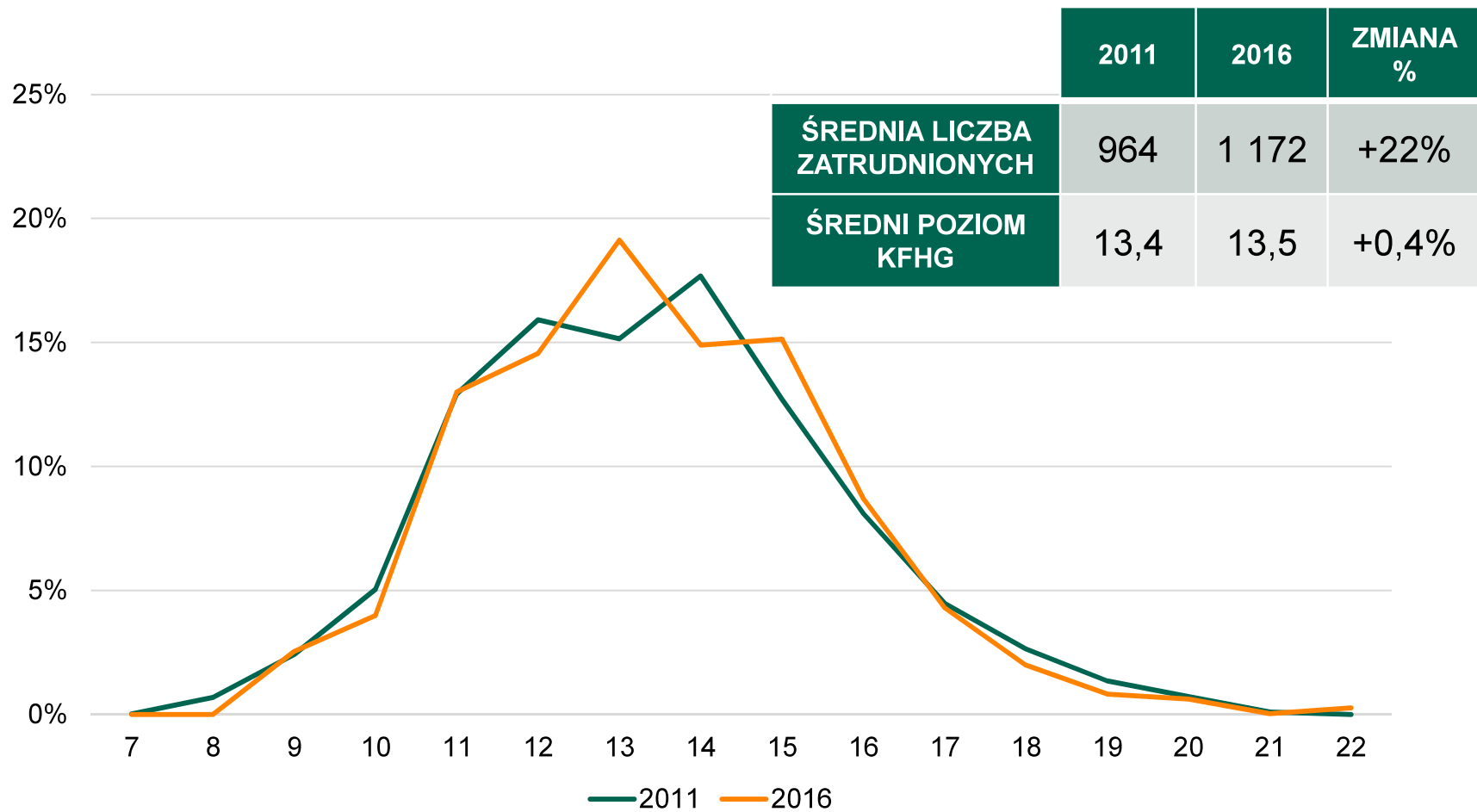
FIRMY UBEZPIECZENIOWE – LICZEBNOŚĆ BAZY

ROK	2011	2016
FIRMY UBEZPIECZENIOWE	<ul style="list-style-type: none">▪ AEGON▪ ALLIANZ▪ AVIVA▪ AXA▪ GENERALI▪ LINK4▪ UNIQA▪ WARTA TUIR	<ul style="list-style-type: none">▪ AEGON▪ ALLIANZ▪ AVIVA▪ AXA▪ GENERALI▪ LINK4▪ UNIQA▪ WARTA TUIR
LICZBA REKORDÓW	7 714	9 395

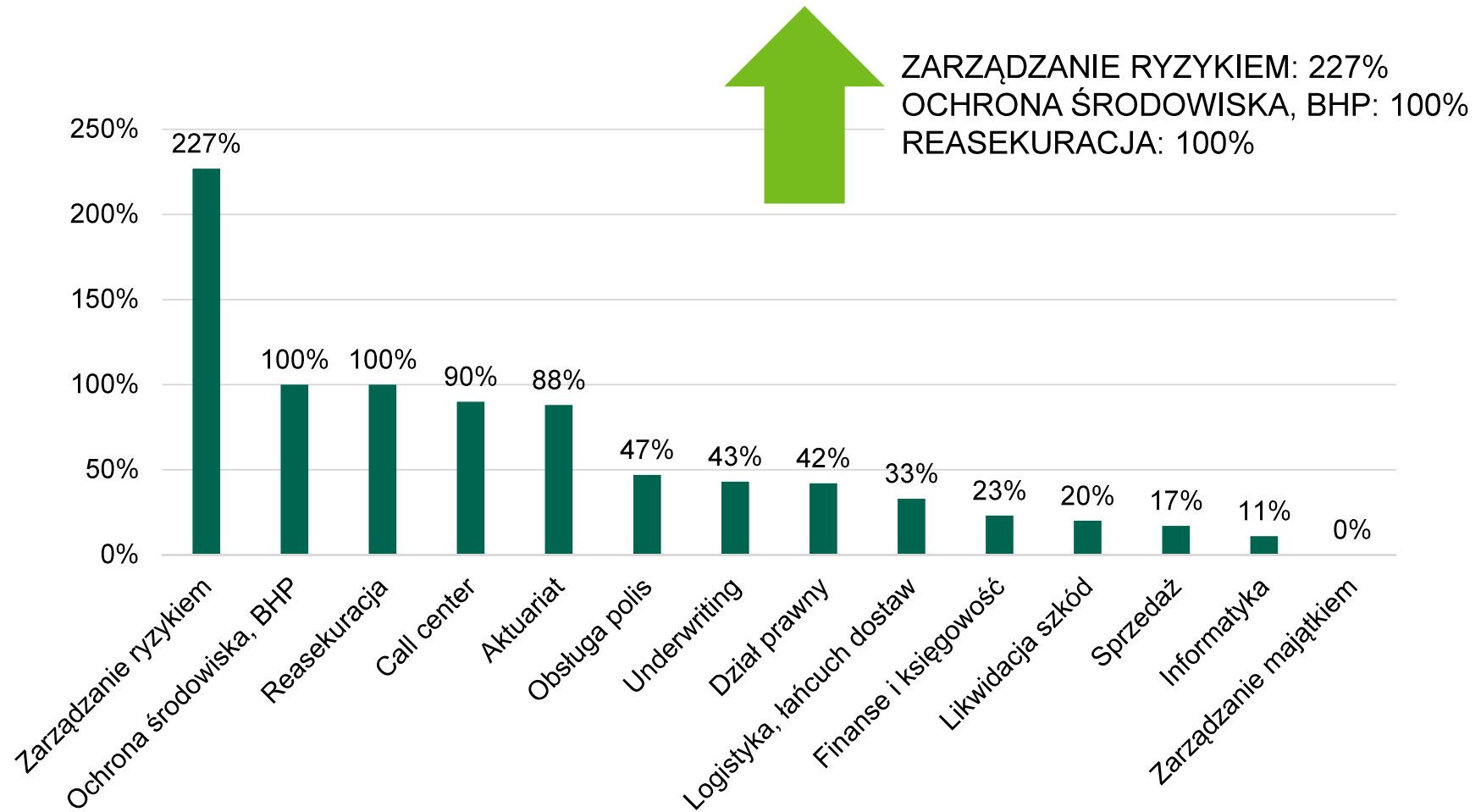
Największe firmy ubezpieczeniowe w Polsce w bazie PayNet KFHG.



ZMIANA ZAKRESU ODPOWIEDZIALNOŚCI NA STANOWISKACH % UDZIAŁ LICZBY PRACOWNIKÓW WG POZIOMÓW KFHG W LATACH

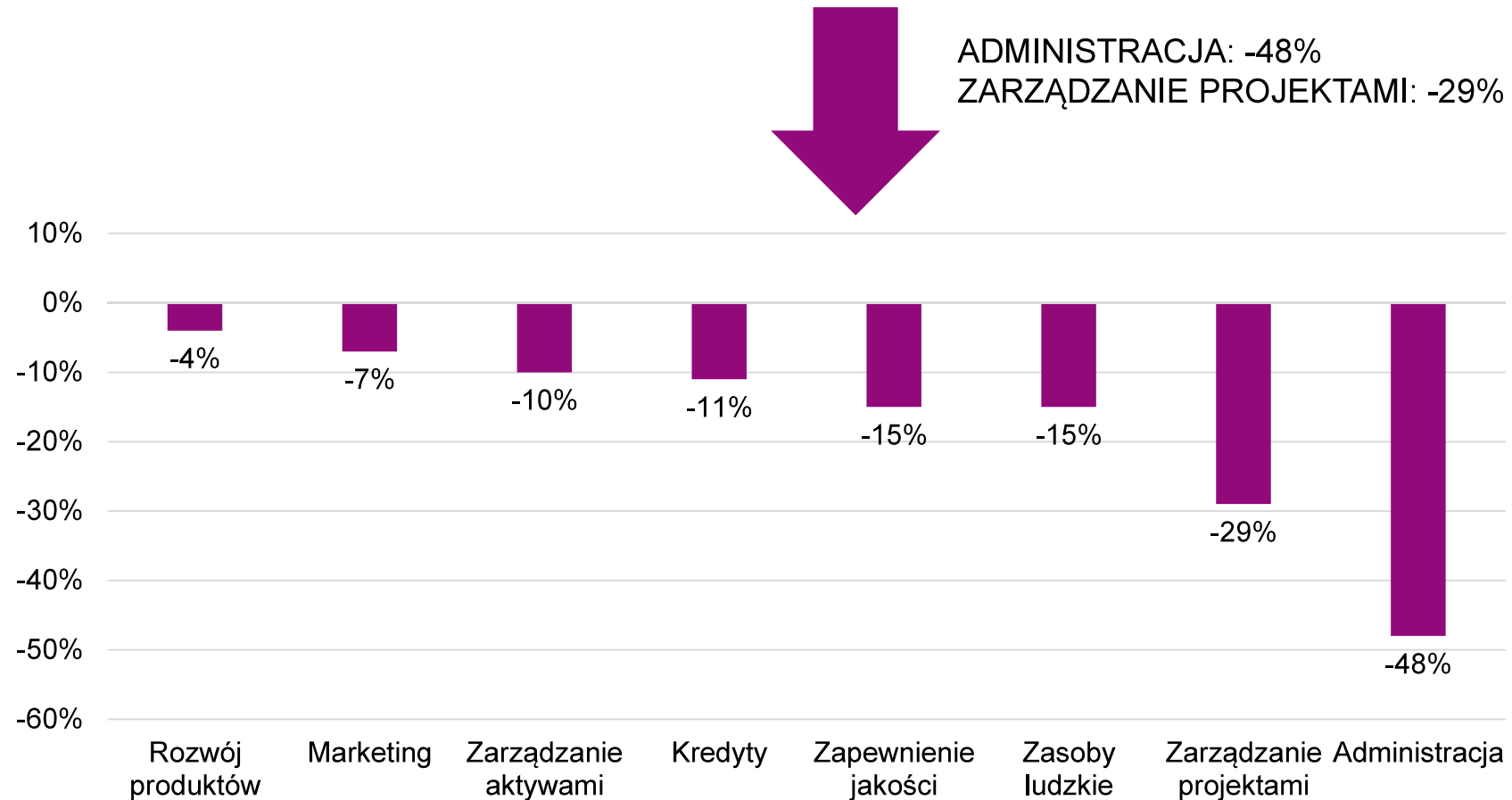


PORÓWNANIE ZMIAN LICZEBNOŚCI RODZIN STANOWISK WZROSTY 2011 – 2016



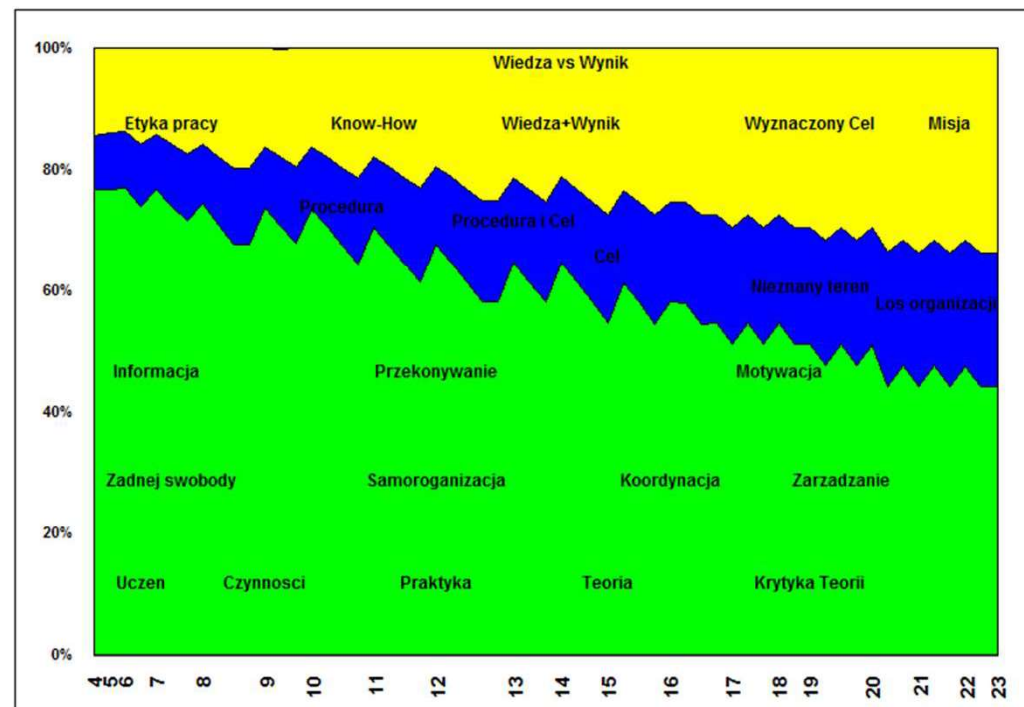
PORÓWNANIE ZMIAN LICZEBNOŚCI RODZIN STANOWISK

SPADKI 2011 – 2016

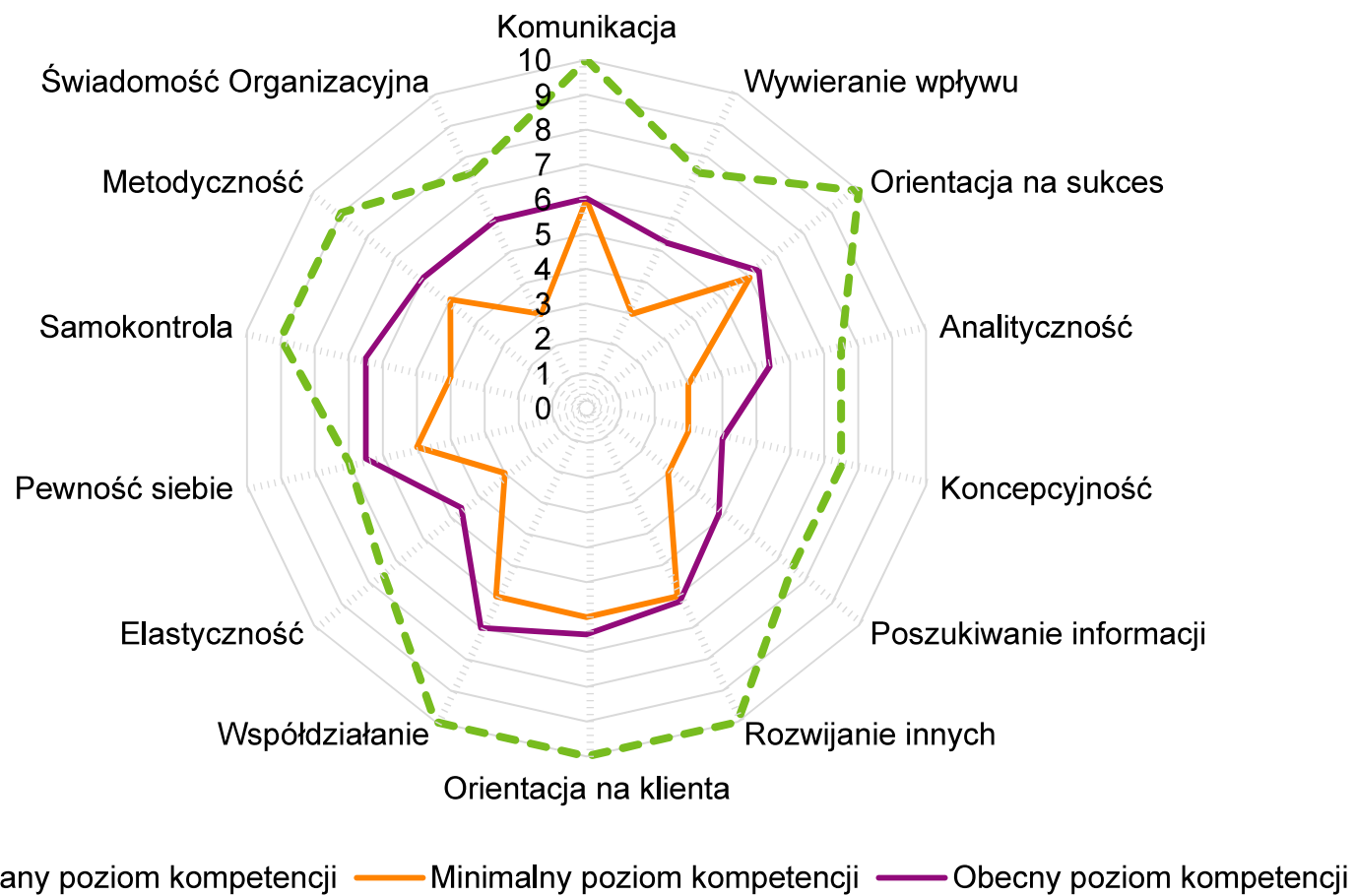


ROZKŁAD W PROFILU KOMPETENCJI – PERSPEKTYWA ROZWOJU CO TO ZNACZY WIĘCEJ WYMAGAĆ?

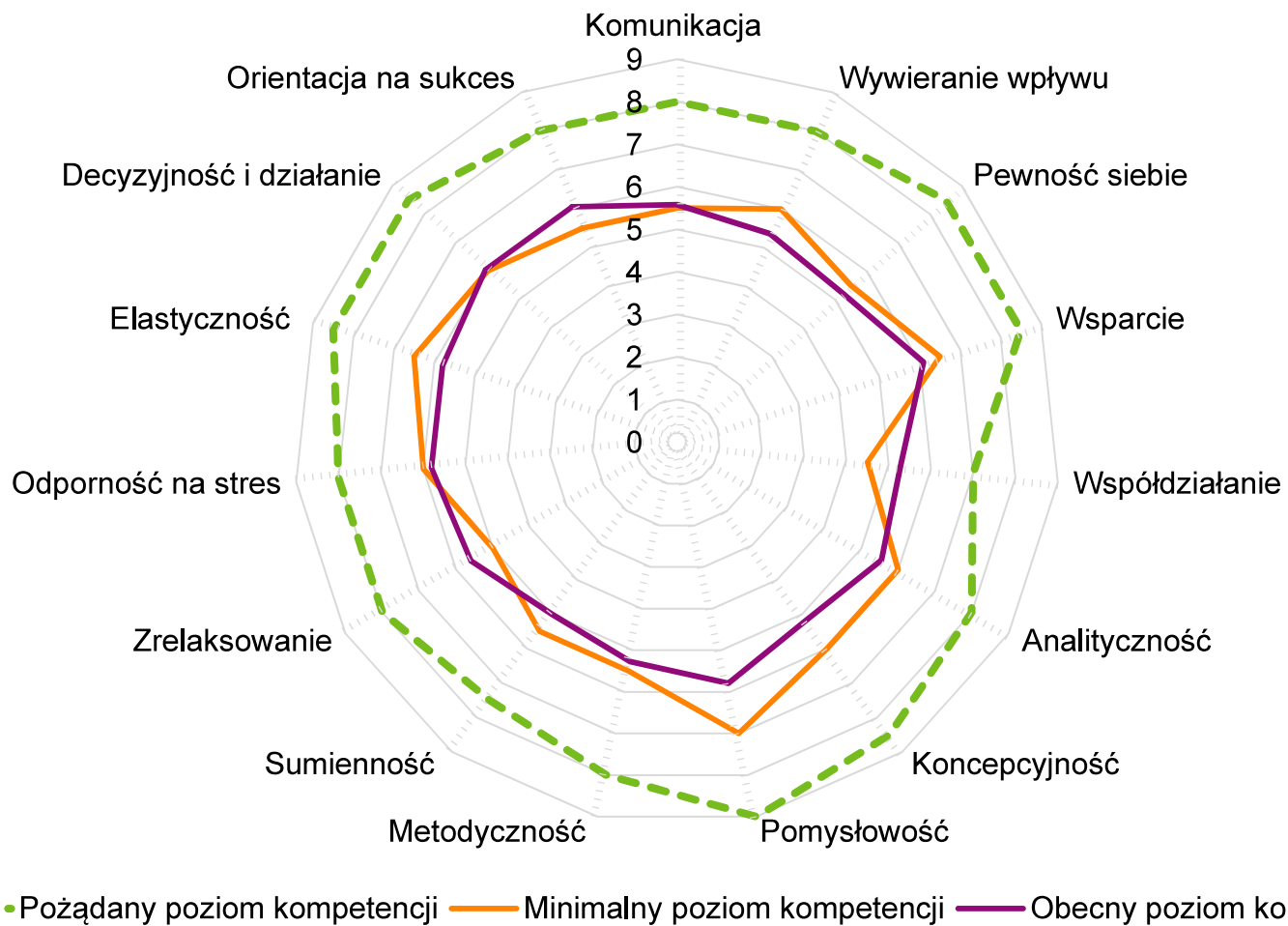
- W klasycznym ujęciu, w rozwoju osobistym i zawodowym początkowo liczy się niemal wyłącznie **WIEDZA**, potem **UMIEJĘTNOŚCI**, a wreszcie **KOMPETENCJE**. Kryteria wyceny i ich struktura na poszczególnych poziomach wartości stanowisk pokrywają się z tym klasycznym modelem.
- Oczekiwania wiedzy i umiejętności rosną dość szybko do poziomu F (najwyższy poziom wiedzy profesjonalnej w wolnym zawodzie), potem wzrost wymagań jest ograniczony i wiąże się już z **AUTORYTETEM OSOBISTYM**, gdzie autorytet formalny nie wystarczy.



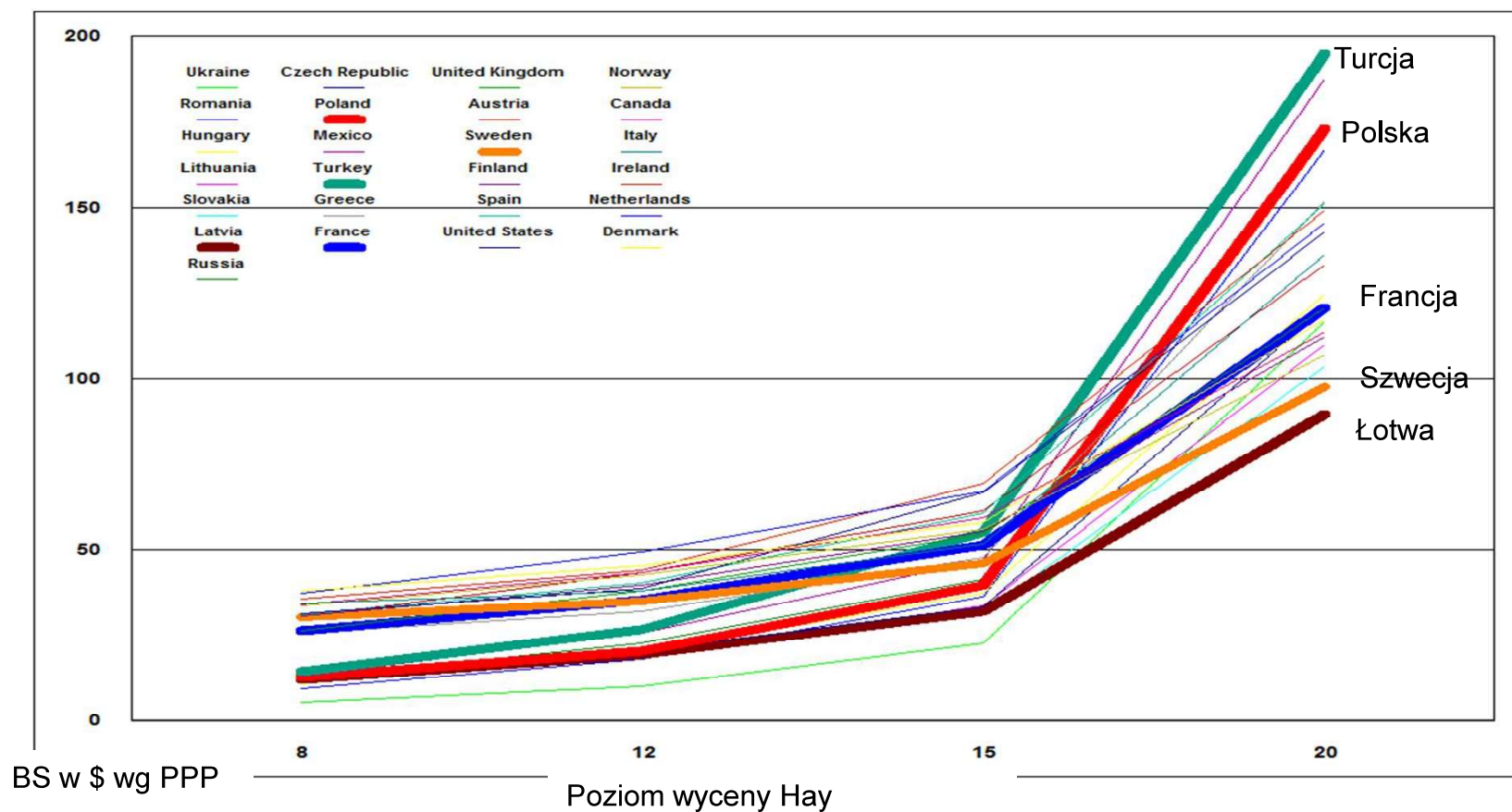
POZIOM KOMPETENCJI W SEKTORZE BANKOWYM



POZIOM KOMPETENCJI W SEKTORZE UBEZPIECZENIOWYM

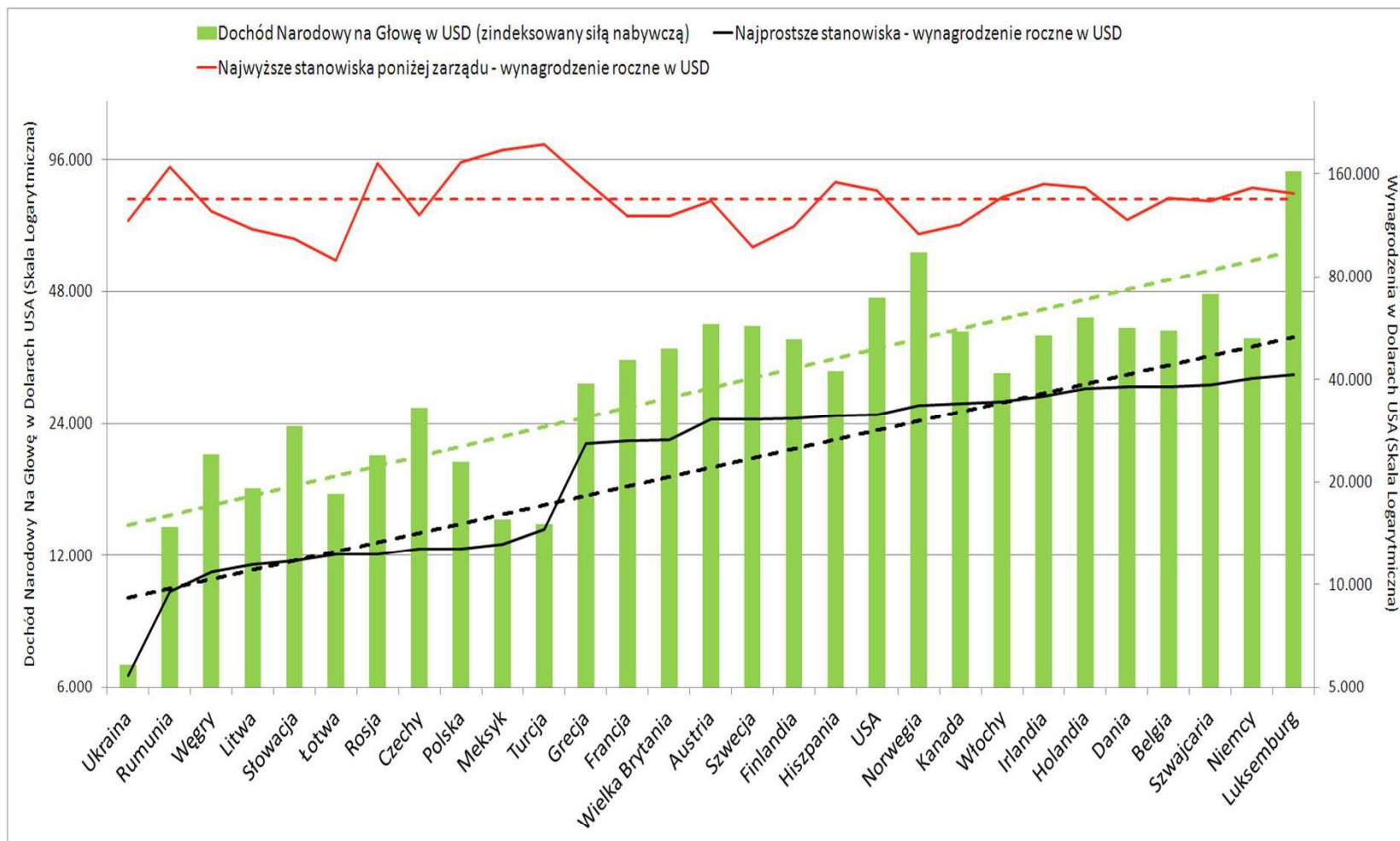


AGRESYWNÓŚĆ RYNKU POLSKI RYNEK WYNAGRODZEŃ NA TLE INNYCH KRAJÓW

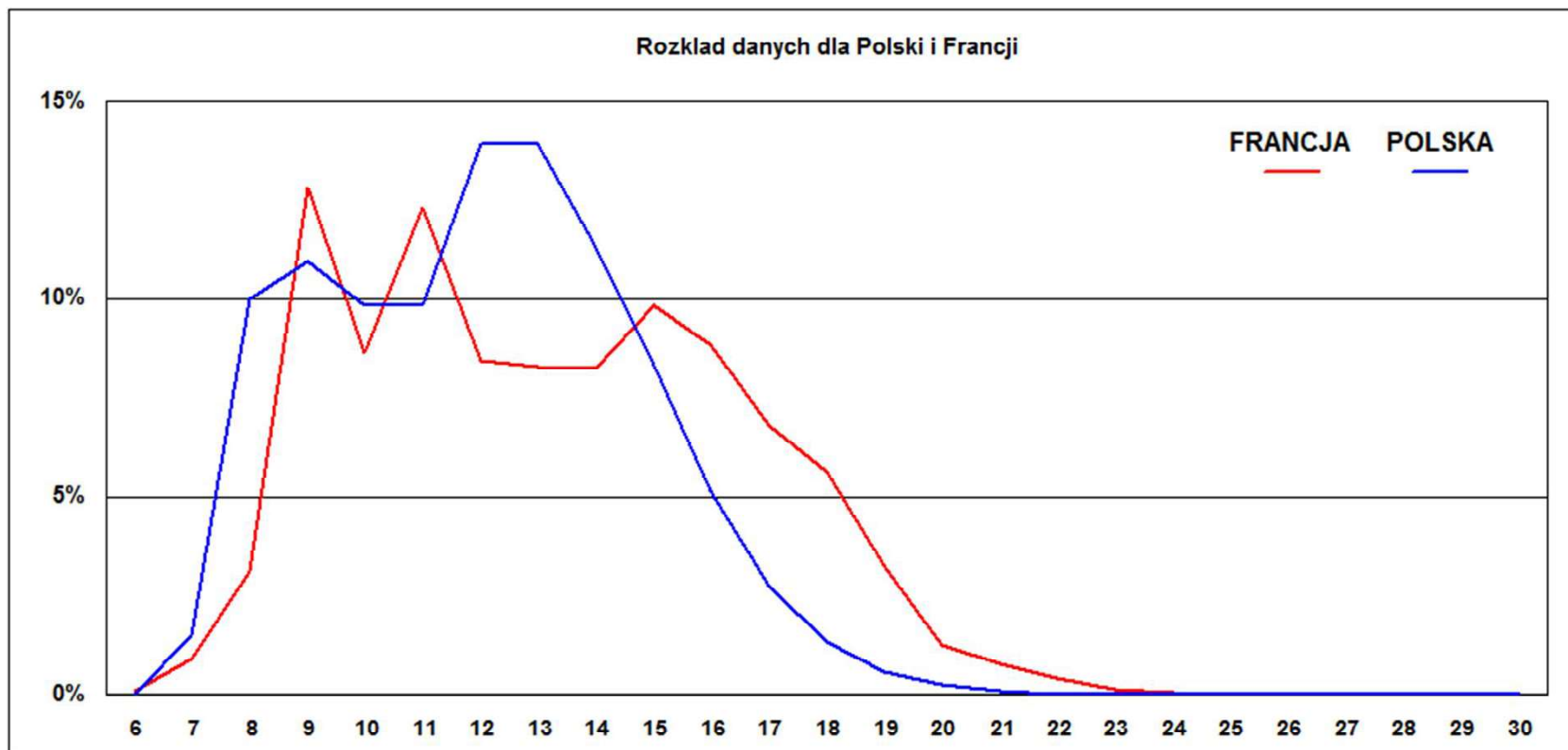


RYNKI WYNAGRODZEŃ

ZRÓŻNICOWANIE MIĘDZYNARODOWE (DLA HRL: 8-20)



AGRESYWNÓŚĆ RYNKU POLSKI RYNEK WYNAGRODZEŃ NA TLE INNYCH KRAJÓW



NOWY LIDER: SZEF POZWALAJĄCY ROZWINĄĆ UMIEJĘTNOŚCI



1. WEWNĘTRZNA SIŁA
2. OPARCIE NA WARTOŚCIACH
3. KOMPLEKSOWE MYŚLENIE STRATEGICZNE
4. TWORZENIE ZNACZENIA I WARTOŚCI
5. ZARZĄDZANIE POPRZEZ OGRANICZONĄ AUTONOMIĘ



Korn Ferry Hay Group posiada **największą bazę danych wynagrodzeń na świecie – PayNet.**

Dzięki niej, współpracujące z nami organizacje mogą **porównać** swoje wynagrodzenia z autentycznymi wartościami rynkowymi. Łączymy te bazy za pomocą oryginalnej metody **wyceny stanowisk.**

Baza wynagrodzeń Hay Group obejmuje dane ze **125 krajów z całego świata.** Dane w formie elektronicznej pochodzą z 60 krajów. W Polsce to **ponad 800 firm**, z czego aż 98 firm z bazy danych Hay Group znajduje się na liście „500 Rzeczpospolitej”, 42 Firmy z Top 100.



KORN FERRY



Korn Ferry Executive Search wspiera organizacje w pozyskiwaniu talentów na stanowiska wyższej kadry zarządzającej.



Korn Ferry Hay Group wspiera liderów w przekształcaniu strategii biznesowych w rzeczywistość. Pomaga ludziom i organizacjom realizować ich potencjał.



Korn Ferry Futurestep pomaga organizacjom w pozyskiwaniu talentów z potencjałem przywódczym



DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

Korn Ferry Hay Group
ul. Postępu 14b
02-676 Warszawa
+48 22 16 15 100

Agnieszka Milewczyk
E: agnieszka.milewczyk@kornferry.com
T: + 48 609 505 107

