

Záznam z diskuze dne 31.1.2019 na téma "Plat projektového manažera – zaměstnance"

Rozdělení do kategorií

plat jako motivace

vliv zkušeností

ostatní vlivy

plat jako motivace

- *Zajímalo by mě, jak velkou část platu obvykle tvoří variabilní složka (odměny), jaký poměr je optimální a jak moc mají PM její konečnou výši ve svých rukou.*
- *Jak je podle vás nejlepší nastavit bonusový systém u PM (variabilní složka platu)?*
- *Máte zkušenost že "PM zaměstnanec" má kromě fixní mzdy a ev. korporátních bonusů i variabilní složku mzdy navázanou na KPI projektu? Pokud no, na jaké KPI?*
 - *V korporátech ovlivnit nelze, plnění KPI má pouze vliv na osobní hodnocení*
 - *Někdy je to provize z úspor*
 - *Proběhla diskuze, zda vůbec je plat motivační faktor nebo už hygienický (tedy mzda motivuje, nebo pouze demotivuje, pokud není dostatečný)*
 - *Pokud vůbec, tak 70:30 až 90:10*
 - *3 kritéria: hard, soft a spokojenost*

vliv zkušeností

- *Jakým způsobem v ČR roste plat projektového manažera s přibývajícím zkušenostmi? Samozřejmě je mi jasné, že se to bude lišit v závislosti na dané firmě, ale zajímalo by mne alespoň částečné rozmezí.*
- *Jak se v praxi projevuje závislost odměňování na senioritě PM (vyhodnocené např. naším společně vytvářeným dotazníkem)?*
 - *Podle statistik je po praxi 3 let plat cca dvojnásobkem platu do 3 let, pak už se významně nemění*

ostatní vlivy

- *Jak se odměňování liší dle industry (banking, telco, pharma, stavebnictví, ...), a co o tom zúčastnění vědí?*
 - *Rozdíl obecně mezi obory v růstové fázi (u nás momentálně pharmacy, zdravotnictví) a sestupné fázi (bankovníctví, telco)*
- *Rozdíl mezi odměňováním, prací a hodnocením PM, který pracuje jako interní firemní zaměstnanec, a který pracuje jako externí kontraktor a v rámci zaměstnaneckého poměru s dodavatelskou agenturou. Výhody a nevýhody*

- Hlavní rozdíl ve zdanění, které je pro freelancera cca poloviční
- *Je známo, že se platy žen pohybují níže než platy mužů. Zajímalo by mne, zda existují statistiky, jak moc se v ČR liší plat ženy na pozici Projektového/ Programového manažera ve srovnání s platem muže na totožné pozici a případně čím je daný rozdíl způsoben? Je to tím, že se očekává, že žena půjde na dlouhou mateřskou dovolenou a tedy nemá smysl do ní tolik investovat nebo je to tím, že firmy mají stále pocit, že žena nebude vzbuzovat tolik respektu a vest tím stejně efektivně jako muž?*
- Příčiny z otázky nejsou nejdůležitější. Největší vliv na plat má to, jak si její uchazeč vyjedná při nástupu. A v tom je největší genderový rozdíl – muži dokáží víc riskovat (např. odchod z firmy a opětovný návrat na vyšší plat) a obecně mají lepší vyjednávací pozici i strategii.