

TERMÍN: 26.10.2023

xx21325xx
Recenzia B
František Foltán
foltan@trexima.sk

*Prosím nezasahujte do tejto tabuľky*RECENZENT/KA (meno a priezvisko, pozícia, inštitúcia): **František Foltán**NÁZOV MATERIÁLU: **Rozdielová analýza odmeňovania IT špecialistov v nepodnikateľskej a podnikateľskej sfére v roku 2022**TYP VÝSTUPU*[1]: **komentár**

(pri spoločných výstupoch uviesť aj typy individuálnych vkladov):

ANALYTICKÝ ÚTVAR, REZORT: **Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie SR - Sekcia inovácií, strategických investícií a analýz**AUTORI/KY: **Viktor Mráz**

SPOLUAUTORI/KY: - ; - ; - ; -

RECENZNÝ FORMÁT*[2]: **1****PRIPOMIENKY:**

P.č.	Pripomienka sa vzťahuje k (strana, odsek):	Text pripomienky*[3]	Odôvodnenie pripomienky	Vysporiadanie sa s pripomienkou*[4]
1	Záver strana 10 - Odporúčame nastaviť mzdové ohodnotenie v nepodnikateľskej sfére na úroveň	Pri porovnaní odmeňovania každej pozície sa bral do úvahy príslušný ukazovateľ v podnikateľskej a nepodnikateľskej sfére (priemer k priemeru, medián k mediánu a pod). Osobne by som v budúcnosti išiel ešte	Ide mi o to, že aj keď by sa úroveň odmeňovania nepodnikateľskej sféry priblížila a vyrovnala úrovni podnikateľskej sféry, stále vidím priestor (možno čisto utopicky) v jej postupnom prekonaní.	Akceptované

	porovnateľnú s podnikateľskou sférou	trochu ďalej a pozrel sa na „komplexitu“ riešených problematík IT systémov v podnikateľskej a nepodnikateľskej sfére minimálne cez pohľad seniority. Štandardne býva dobrým pravidlom pri nastavení odmeňovania pri trojstupňovej seniorite – junior približne na úrovni Q1, medior mediánu a senior na Q3 až D9.	Najmä za predpokladu, ak by prípadná analýza náročnosti štátnych a súkromných IT sektorov priniesla záver, že komplexnosť a náročnosť štátom prevádzkovaných IT systémov vyvoláva potrebu vyššieho stupňa seniority v porovnaní s komerčnou sférou. (Inak povedané, aby sa porovnával napr. medián nepodnikateľskej sféry ku Q3 podnikateľskej za predpokladu výrazne vyššej potreby seniority v nepodnikateľskej sfére)	
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				

9				
10				

CELKOVÉ HODNOTENIE (recenzent/ka vyplní túto časť po vysporiadaní sa s pripomienkami analytickou jednotkou):

Presne takto si predstavujem analytické podkladové materiály na vhodné manažérske rozhodovanie.

Stručný – jasný – jednoznačný v popise problému, analýze jeho príčin a návrhu riešenia / riešení.

Uvítal by som, keby predkladaný hodnotený materiál predstavoval akýsi „template“ na benchmark skutkového stavu odmeňovania každého jedného rezortu, ktorý má problém s personálnym zabezpečením.

V budúcnosti by som uvítal zapracovanie regionálneho aspektu – z osobnej skúsenosti viem, že najmä pri nedostatkových IT pozíciách môžu regionálne rozdiely v odmeňovaní dosahovať aj niekoľko desiatok percent a tým pádom výraznou mierou ovplyvniť aj rozdiely v odmeňovaní medzi podnikateľskou a nepodnikateľskou sférou.

Celkovo je predkladaný materiál z môjho pohľadu nesmierne prínosný a v predchádzajúcej časti napísanú pripomienku považujem skôr za námet na zlepšenie podobných materiálov v budúcnosti, ako výčitku k nedostatočnej kvalite ako údajov, tak aj ku spracovanej analýze.

[1] Výber medzi: 1. analýza (komplexný analytický materiál s návrhmi konkrétnych systémových opatrení); 2. komentár (rozsahovo menší analytický materiál venujúci sa konkrétnemu čiastkovému problému); 3. manuál (metodické usmernenie vyplývajúce z potreby zjednotenia procesov a postupov v konkrétnej oblasti).

[2] Formát 1 pre komentár/manuál (2 recenzenti bez povinného odborného workshopu); Formát 2 pre analýzu (3 recenzenti a povinný odborný workshop).

[3] Do tabuľky značiť pripomienky zásadného metodologického a obsahového charakteru (nie štylistické či gramatické opravy).

[4] Vyplní analytická jednotka: pripomienka bola akceptovaná / pripomienka nebola akceptovaná a zdôvodnenie / pripomienka bola čiastočne akceptovaná a zdôvodnenie.