

HR Bulletin*

1/2006



Vysílání zaměstnanců do zahraničí - jste připraveni?

Celosvětová studie v oblasti vysílání zaměstnanců prováděná společností PricewaterhouseCoopers v roce 2005 odhaluje několik zajímavých trendů.

Region střední a východní Evropy zažívá boom ve vysílání zaměstnanců – zejména evropské společnosti hodlají zvýšit počet dlouhodobých vyslání do našeho regionu (téměř polovina z 203 zúčastněných společností). Mají k tomu několik důvodů:

- Rozšiřování Evropské unie o země z tohoto regionu,
- Rychlý růst ekonomiky,
- Nižší administrativní nebo výrobní náklady ve srovnání se západní Evropou nebo Severní Amerikou.

Kromě vysílání zaměstnanců v rámci mezinárodních společností roste také počet českých společností, které expandují a vysílají Čechy do zahraničí. **S tím souvisí potřeba nastavení celého procesu tak, aby byl transparentní a z hlediska nákladů efektivní.**

Jaké nástroje tedy společnosti využívají pro snižování svých nákladů?

- Přesun od standardního výpočtu příspěvků na zvýšené životní náklady (COL – Cost Of Living) k méně „štědrým“ výpočtům (např. EPI - Efficient Purchaser Index).
- Vyčíslení předpokládaných nákladů spojených s vysláním zaměstnanců s cílem zobrazit celkové náklady spojené s vysláním (používá až 80 % společností pro odhad nákladů spojených s dlouhodobým vysláním svých zaměstnanců).
- Pokles poskytování motivačních pobídek, které mají za cíl podpořit zájem o vyslání. Společnosti vycházejí z toho, že mezinárodní vyslání se stává běžnou součástí kariérní dráhy, a není to tedy krok, k němuž je potřeba zaměstnance speciálně motivovat.

Jak jste připraveni na nové výzvy trhu práce spojené s vysláním zaměstnancům vy? PricewaterhouseCoopers nabízí celosvětové know-how v této oblasti. Pokud máte jakékoli dotazy, obraťte se na Janu Bardyovou.

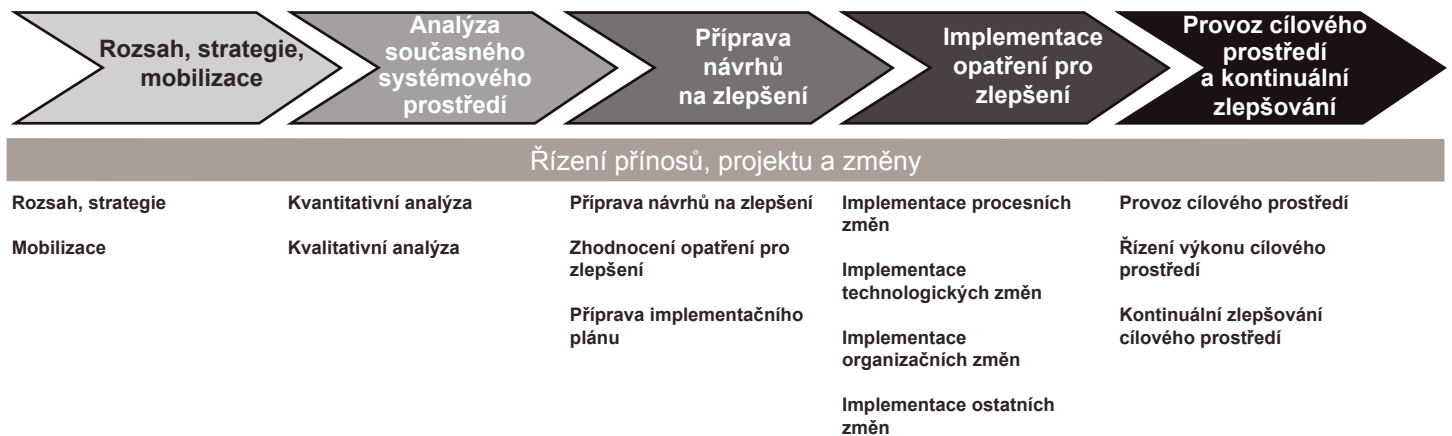
Procesní, organizační a výkonnostní audit

V současné době se mnoho společností soustředí na snižování nákladů a zvyšování kvality procesů spolu s organizační optimalizací a optimalizací lidských zdrojů. Hlavními podpurnými faktory (drivery) tohoto snažení jsou:

- Nastavení optimálního počtu zaměstnanců,
- Zvýšení zisku (snížení nákladů),
- Získání konkurenčních výhod,
- Nastavení procesů v souladu s nejlepší praxí,
- Zvýšení kvality a zkrácení doby trvání procesů.

Naše projekty spojují techniky procesní analýzy (např. analýza dat FTE, modelování procesů) a unikátní databázi benchmarkingových dat se zkušenými experty pro jednotlivé oblasti a odvětví tak, aby výsledkem byl maximální přínos pro naše zákazníky.

Typické fáze procesních, organizačních a výkonnostních auditů.



Ukázka přínosů našich projektů

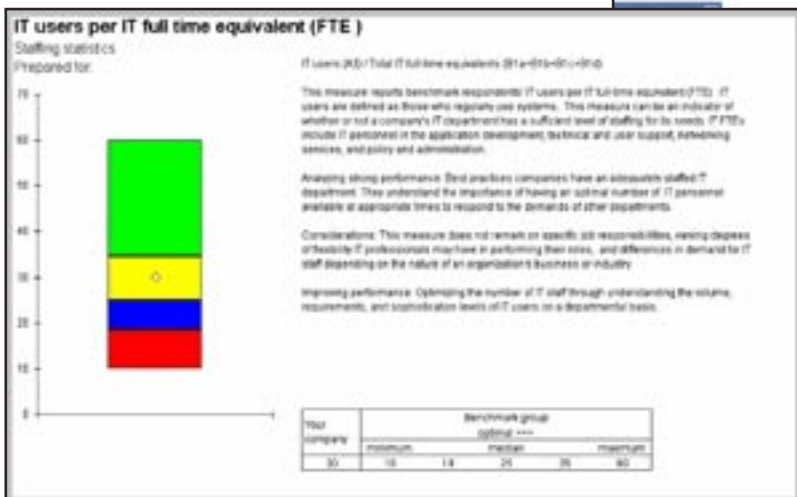
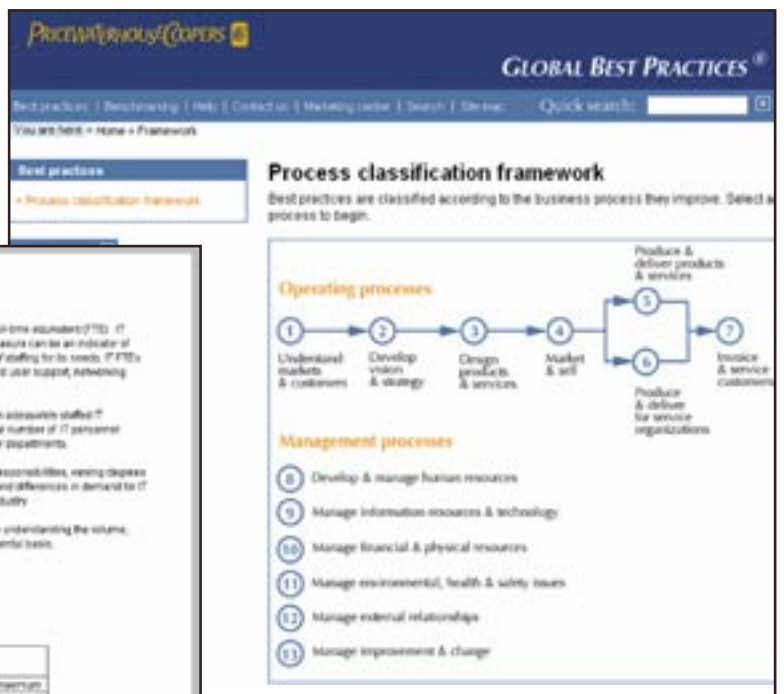
Finance: snížení počtu zaměstnanců o 20 %

Automobilový průmysl: doba trvání procesu zkrácena o 50 %

Služby: doba trvání procesu zkrácena o 50 %

Vláda: počet zaměstnanců snížen o 15 %

Naše databáze s ukázkami nejlepší praxe a benchmarkingových údajů





Tradiční studie v novém kabátě aneb co přinese rok 2006 pro HR Controlling a PayWell

Na následujících řádcích bychom vás rádi seznámili s několika zajímavými novinkami, které přináší letošní vydání našich tradičních studií. Studie odměňování PayWell 2006 a studie o měření výkonnosti lidského kapitálu HR Controlling 2006.

Nejpodstatnější novinkou studie **HR Controlling** je již avizované propojení metodiky PricewaterhouseCoopers s mezinárodně nejrozšířenější metodikou Saratoga. Díky tomuto spojení získáte více kvantitativních ukazatelů z oblasti personálního řízení srovnatelných s ukazateli klasické finanční analýzy.

Studie HR Controlling se tak stává ideálním podkladem pro jednání s managementem vašich společností a materiálem pro prosazování vašich nápadů a návrhů. Kromě toho vám navíc můžeme poskytnout množství dat za srovnatelné společnosti z Evropy.

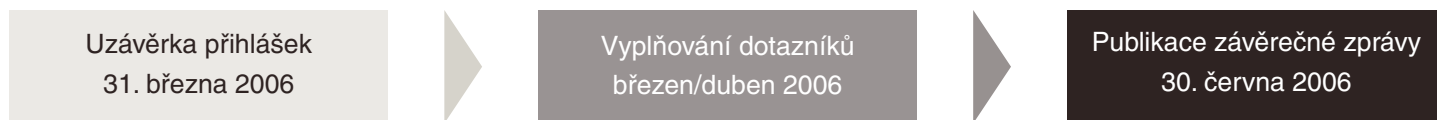
V rámci studie **PayWell** jsme pro vás připravili následující novinky:

- ✓ Rozšířený seznam a nové kódování vzorových pozic → **snazší a přesnější přiřazování pozic.**
- ✓ Nový design dotazníku s množstvím automatizovaných kontrol a nápověd → **rychlé a uživatelsky příjemné poskytnutí dat pro průzkum.**
- ✓ Rozšířené funkce interaktivního firemního porovnání (rozšířené filtrování údajů pro různé skupiny zaměstnanců, nové grafy a srovnávací tabulky) → **množství různých podkladů pro přípravu prezentací a zpráv pro váš management.**
- ✓ Nové souhrnné mzdové analýzy za jednotlivé skupiny pracovních pozic (např. HR, IT, finance) → **základní rychlá orientace ve výsledcích.**
- ✓ Publikování výsledků již na konci srpna → **včasné podklady pro vaše mzdové revize.**

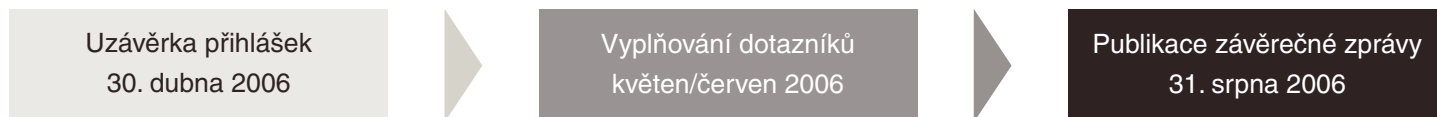
Velkou změnu společnou pro obě naše studie představuje **publikování výsledků na webových stránkách PricewaterhouseCoopers**, jehož největší předností je rychlejší doručení k vám, klientům. Samozřejmostí je ta nejpřísnější ochrana dat, jejíž součástí je důsledné oddělení výsledků a zdrojových dat. Přístup na stránky bude pro každého klienta zabezpečen vlastním uživatelským přístupem a heslem. V dalších letech bychom rádi v tomto ohledu udělali další krok a začali prostřednictvím webu také sbírat údaje potřebné pro vypracování průzkumu. Těm z vás, kteří dáváte přednost spíše tradiční formě výstupů ze studií, nabízíme i off-line verzi na **CD ROMu**.

Následující schémata zobrazují časový harmonogram obou našich studií.

HR Controlling 2006



Studie PayWell 2006



V případě zájmu o zapojení se do našich studií či získání více informací kontaktujte Martinu Štěpinovou nebo Vladimíra Krause.

