

Odborný článok

Autor: Marcela Glevická, redaktor SME
Branislav Hunčík, Senior manažér, Poradenstvo pre ľudské zdroje
Oldřich Vaňous, Senior konzultant, Poradenstvo pre ľudské zdroje

Médium: denník SME

Dátum: 28. júla 2009

On-line verzia: <http://www.sme.sk/c/4951470/zamestnanci-ako-najvacsie-naklady-firmy-su-mytyus.html>

Zamestnanci ako najväčšie náklady firmy sú mýtus

Tretina firiem už pre krízu upravila systém odmeňovania. Pomer pohyblivých zložiek bude rásť, získať ich bude ešte ťažšie.

BRATISLAVA. „Ak sa prepojí plnenie cieľov s odmeňovaním, takmer okamžite stúpa výkonnosť,“ hovorí senior manažér poradenskej spoločnosti PricewaterhouseCoopers (PwC) Peter Poliak. Komentuje tak výsledky prieskumu o riadení podnikov, ktorý spoločnosť robila vo veľkých firmách nad 500 zamestnancov v celej Európe.

Viac ako tretina firiem povedala, že najpopulárnejším spôsobom odmeňovania je podiel na zisku, štvrtina motivuje vyplácaním bonusov po úspešnom ukončení projektu.

„V slovenských podmienkach je vyplácanie podielu zo zisku najčastejšie vo forme negarantovaných koncoročných odmien, ktoré sú známe ako 13. či 14. plat,“ dodáva senior konzultant PwC Oldřich Vaňous.

Vo východnej Európe sú pohyblivé zložky častejšie

Používanie pohyblivej zložky pri odmeňovaní zamestnancov častejšie využívajú firmy vo východnej ako v západnej Európe.

Kým v západnej Európe je výkonnostná zložka v priemere 8,9 percenta, v strednej Európe je to 15,6 percenta. Dôvody týchto rozdielov môžu podľa odborníkov z PwC vyplývať zo situácie z obdobia pred hospodárskou krízou, keď bol napríklad na Slovensku vysoký tlak na medziročné zvyšovanie miezd.

Firmy, aby si zachovali konkurenčnú pozíciu na trhu práce, zvyšovali medziročne platy výrazne vyšším tempom ako v západnej Európe.

Nárast nákladov na mzdy sa však firmy snažili rozdeliť medzi základnú a variabilnú zložku.

Na druhej strane pre krízu už napríklad na Slovensku upravila systém odmeňovania takmer tretina firiem a 33,3 percenta firiem plánuje v zmenách ďalej pokračovať.

Medzi najčastejšie zmeny patrí aj zníženie výšky bonusov, zmena nastavenia kritérií a pravidiel vyplácania pohyblivej zložky alebo zmena pomeru základnej a variabilnej zložky. Výška bonusov tak bude viac naviazaná na individuálny výkon a situáciu na trhu.

Kým u vrcholového manažmentu vplývajú na výšku pohyblivej zložky najviac celofiremné výsledky, u nižšieho manažmentu a špecialistov získava väčšiu váhu individuálny výkon.

Ktorým firmám sa oplatí šetriť práve zmenou pomeru variabilnej zložky závisí podľa Vaňousa do veľkej miery od sektora, kde firma pôsobí, jej stratégie a od nákladov na ľudí.

Ako sa vypočítava výška bonusu

	Výsledky spoločnosti	Výsledky tímu	Výsledky jednotlivca
Vrcholový manažment	48,5	23	28,5
Stredný manažment	34,1	30,8	35,1
Administratíva	33,7	24,5	41,9
Robotníci	28	31,7	40,3

Odmeny budú viazané a reálne asi klesnú

Branislav Hunčík z PwC hovorí, že v spoločnostiach, ktoré prehodnotili pomer základnej a variabilnej zložky je plánovaná výška pohyblivej zložky síce v kríze vyššia, reálne vyplatená však pre väčšinu zamestnancov klesne. „Tým, že sa zníži výkon firmy, zníži sa aj pohyblivá zložka všetkých zamestnancov naviazaná na výkon spoločnosti, a zároveň bude ťažšie dosiahnuť kritérium na udelenie individuálnej odmeny," povedal.

Čo stoja ľudia

Náklady ľudí dosahujú v pomere k celkovým nákladom firmy vo výrobe menej ako desať percent.

BRATISLAVA. Pre firmu, ktorá má nastavený systém odmeňovania na základe výkonu, nie je ťažké vypočítať, o koľko potrebuje zredukovať rast plátov či koľko percent z ktorej časti firmy si môže dovoliť prepustiť, aby pri znížených zákazkách museli zamestnanci, ktorí zostanú, podávať rovnaký výkon.

„Pri otázke, ako šetriť, sa firmy rozhodujú podľa sektora aj podľa stratégie firmy. Náklady na ľudí nie sú v každom sektore najvyššími nákladmi firmy. To je mýtus," povedal Branislav Hunčík z PricewaterhouseCoopers. Personálna oblasť je len jednou z oblastí, kde firmy šetria. Vo výrobných sektoroch sú napríklad personálne náklady v pomere k celkovým nákladom relatívne nízke. Tento pomer rastie od výrobných sektorov, kde sa pohybuje v jednociferných číslach cez oblasť bankovníctva, kde dosahuje v priemere asi 30 percent a vysoké percento tvorí napríklad v poradenských firmách, kde personálne náklady tvoria aj viac ako 80 percent z nákladov.