
Tlačová správa

Dátum	27. mája 2014
Kontakt	Peter Lackó, senior manažér Poradenstvo pre ľudské zdroje, PwC Tel.: +421 (0)2 59350 660 peter.lacko@sk.pwc.com
Alebo	Zuzana Sehnalová, Marketing & Communications Leader, PwC Tel.: +421 (0)2 59350 133 Mobil: +421 (0)911 357 151 zuzana.sehnalova@sk.pwc.com
Počet strán	3

Prvky digitalizácie menia prostredie zamestnancov. Elektronické stravné lístky, výplatné pásky, práca z domu alebo vzdelávanie formou e-learningu sú bežné aj na Slovensku.

Vyplýva to z prieskumu HR Pulse spoločnosti PwC a biznis magazínu Profit

Bratislava, 27. mája 2014 – Oddelenie Poradenstva pre ľudské zdroje spoločnosti PwC v spolupráci s biznis magazínom Profit vydali výsledky prieskumu „**HR Pulse: Elektronizácia HR služieb**“. Cieľom prieskumu bolo zistiť, aké sú hlavné oblasti elektronizácie HR služieb a aká je rola HR oddelenia pri zavádzaní týchto trendov.

Podľa nášho prieskumu je digitalizácia HR už v tomto roku súčasťou stratégie 64% firiem. Znamená to, že väčšina firiem aktívne pracuje na elektronizácii procesov a využívaní nových technológií pre nové formy práce. Digitalizácia dominuje najmä v sektoroch ako IT, telekomunikácie, farmácia či finančné služby. Ale ani výrobné podniky nie sú v tejto oblasti pasívne.

„Z našej praxe pozorujeme, že digitalizácia HR sa na Slovensku deje v dvoch vlnách. Prvou je nahrádzanie papierových dokumentov elektronickou formou, elektronizácia manuálnych procesov a znižovanie administratívy HR. Hlavným cieľom je znižovanie nákladov a zavádzanie tzv. paperless, čiže bezpapierovej firemnej kultúry.

Druhá vlna je zameraná na hľadanie pridanej hodnoty pre biznis. Ide o digitalizáciu procesov a zavádzanie nových druhov spolupráce medzi zamestnancami a inými skupinami, aby vytvárali nové služby, produkty a zvyšovali hodnotu firmy. HR je nevyhnutnou súčasťou tohto procesu a potrebuje nastaviť svoju stratégiu digitalizácie v súlade s firemnou stratégiou.“ komentuje Peter Lackó, líder oddelenia Poradenstva pre ľudské zdroje, PwC.

Digitalizácia HR prebieha na Slovensku najmä v oblastiach rozvoja, riadenia výkonu, odmeňovania a náboru zamestnancov

V podstate každá z klasických HR oblastí sa postupne mení vďaka digitalizácii. V súčasnosti si ťažko vieme predstaviť nábor bez sociálnych sietí, vzdelávanie bez e-learningu alebo riadenie výkonnosti bez automatizovanej online aplikácie.

Jedným z cieľov nášho prieskumu bolo zistiť, ktoré oblasti HR sú, resp. budú predmetom elektronizácie v blízkej budúcnosti na Slovensku.

„Prieskum ukázal, že polovica firiem (51%) elektronizuje rozvoj a vzdelávanie zamestnancov a takmer polovica (47%) riadenie výkonu. Častými oblasťami, ktoré prechádzajú elektronizáciou, sú aj nábor a výber zamestnancov a odmeňovanie (obe okolo 40%).“ vraví Lackó.

Graf 1: Ktoré oblasti HR sú Vaším primárnym cieľom elektronizácie v tomto roku? Respondenti označovali všetky relevantné oblasti.



Veľkou výzvou je HR digitalizácia vo výrobných spoločnostiach, kde väčšina zamestnancov nemá žiadne IT zariadenia. Možností však aj v tomto prípade neustále pribúda.

Súčasnosť a budúcnosť digitalizácie HR

V rámci HR Pulse sme definovali 13 typických iniciatív v oblasti digitalizácie HR a zaujímali sme sa, ktoré z týchto oblastí majú zavedené a ktoré plánujú implementovať v budúcnosti.

Zaujímavým výsledkom je skutočnosť, že väčšina zapojených spoločností už implementovala projekty zamerané na zlepšenie flexibility práce. Konkrétne práca mimo kancelárie (61%), napojenie vlastného zariadenia do IT siete ('bring your own device'; 59%) alebo prístup na sociálne siete z firemných zariadení (59%) sú už bežné. Taktiež často využívané je aj zaškoľovanie zamestnancov formou e-learningu alebo e-mentoringu (49%).

Pohľad na plány firiem v oblasti digitalizácie HR je zaujímavý – plánom dominuje knowledge manažment (47%), zlepšenie internej komunikácie (blogging a video messaging; 44%) a podpora spolupráce a komunikácie zákazníkov so zamestnancami (44%).

„Výsledky nášho HR Pulse potvrdili, že digitalizácia na Slovensku sa presadzuje. Niektoré oblasti, ktoré neboli predmetom elektronizácie, sú už dnes samozrejmosťou, iné ostávajú výzvou. Napríklad práca z domu bola ešte pred pár rokmi veľkou obavou či už kvôli zabezpečeniu technologickej bezpečnosti alebo z pohľadu kontroly nad zamestnancom. Dnes je to už realita, ktorá sa bežne využíva a nepochybne prináša výhody tak pre zamestnancov, ako aj pre firmu.“ objasňuje Lackó.

Elektronizácia stravných lístkov

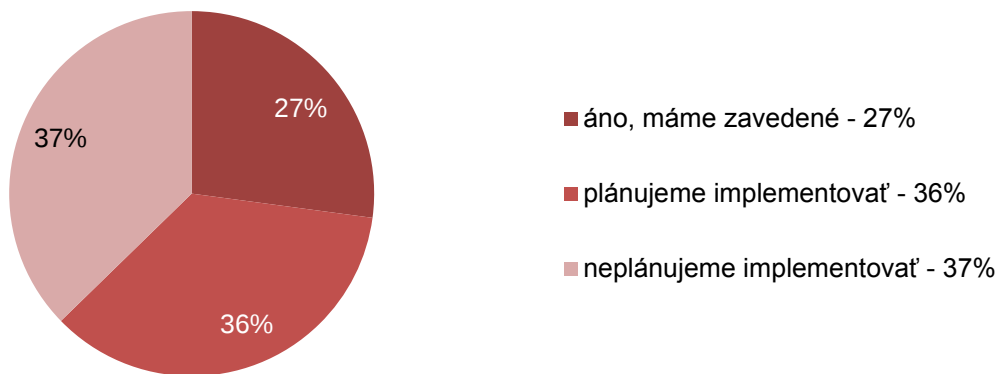
Trendom v európskych krajinách je zavádzanie elektronických stravných lístkov – najmä z dôvodu procesnej jednoduchosti a ľahšej prenosnosti a distribúcií. eGastrolístky sú tiež atraktívne pre generáciu Millennials, odpadá pri nich problém s vracaním nevyužitých stravných lístkov a praktickou výhodou pre používateľov je aj to, že nemusia minúť celú hodnotu stravného lístka.

Papierové gastro lístky, ktoré majú viac než 15 ročnú tradíciu, však v najbližšej dobe plne nenahradia. Dôvodom je nedostatočné pokrytie reštauračnými, stravovacími a maloobchodnými sieťami, ako aj obavy z nutnosti ďalších investícií.

„Pohľad na elektronizáciu klasických stravovacích poukážok na Slovensku je zaujímavý. Štvrtina firiem uviedla, že už v súčasnosti má zavedenú elektronickú formu stravných lístkov a ďalšia tretina ich plánuje v budúcnosti zaviesť.“

V tejto oblasti sme očakávali vyššiu úroveň elektronizácie - aj vzhľadom na fakt, že elektronické karty ponúkajú mnoho výhod a stravovacie spoločnosti ich už dlhšiu dobu na Slovensku ponúkajú. Zrejme doterajšia zvyklosť zamestnancov „platiť papiermi“ je silná.“ uzatvára Lackó.

Graf 2: Elektronizácia stravných lístkov (karty namiesto lístkov)



Poznámky vydavateľom:

O prieskume HR Pulse

HR Pulse je séria prieskumov oddelenia Poradenstva pre ľudské zdroje spoločnosti PwC v spolupráci s biznis magazínom Profit. Naším spoločným cieľom je zisťovať, ako vnímajú riaditelia HR oddelení firiem pôsobiacich na Slovensku súčasné trendy v riadení HR.

Prieskum realizovalo oddelenie Poradenstva pre ľudské zdroje spoločnosti PwC v spolupráci s biznis magazínom Profit. Oslovení HR manažéri odpovedali prostredníctvom on-line dotazníka v období od 26. marca do 15. apríla 2014. Prieskumu sa zúčastnilo 59 HR manažérov firiem pôsobiacich na Slovensku z rôznych odvetví. Bližšie informácie nájdete na www.pwc.com/sk/hr-pulse.

O sieti PwC

Firmy PwC pomáhajú organizáciám i jednotlivcom vytvárať tú hodnotu, ktorú hľadajú. Sme sieťou firiem v 157 krajinách s vyše 184 000 pracovníkmi, ktorí robia všetko pre to, aby poskytovali kvalitné audítorské, daňové a poradenské služby. Viac sa dozviete na našej webovej stránke www.pwc.com/sk.

Označenie PwC sa vzťahuje na sieť PwC a/alebo jednu či viacero jej členských firiem, z ktorých každá je samostatným právnym subjektom. Ďalšie informácie nájdete na stránke www.pwc.com/structure.

2014 PwC. Všetky práva vyhradené.