

Trendy v odmeňovaní a riadení ľudských zdrojov

Oddelenie Poradenstvo pre ľudské zdroje spoločnosti PricewaterhouseCoopers pripravilo tento rok už v poradí 15 edíciu prieskumu odmeňovania PayWell a 5 edíciu prieskumu HR benchmarking, ktorý hodnotí efektivitu HR manažmentu firiem pôsobiacich na Slovensku. Prieskumu PayWell 2007 sa zúčastnilo 210 spoločností a prieskumu HR benchmarking 111 spoločností. V rámci oboch štúdií bola pripravená indikatívna trendová analýza, ktorá poukázala na niektoré významné zmeny v odmeňovaní a riadení ľudských zdrojov (LZ).

Firmy upúšťajú od 13. a 14. platov

V prieskume sme zaznamenali mierne klesajúci trend vo vyplácaní 13. platu. Kým v r. 2003 poskytovalo 13. plat 50% spoločností, v nasledujúcich rokoch došlo k poklesu (2004 – 48,8%, 2005 – 48,8%, 2006 – 46,3%, 2007 – 44,1%) a zároveň výška 13. platu medziročne narastala od roku 2003 (89,6% základnej mesačnej mzdy) na 93,0% v roku 2007. Taktiež 14. plat vypláca medziročne stále menej spoločností (2003 – 33%; 2004 – 31,7%; 2005 – 31,7%; 2006 – 24,4%; 2007 – 20%). Táto zmena v poskytovaní 13. a 14. platu je v daných spoločnostiach primárne vyrovnaná rozpustením danej časti 13. a 14. platu do mesačnej mzdy, najčastejšie z dôvodu posilnenia platovej konkurenčnej pozície spoločnosti na trhu práce pri náboře ľudí. Zamestnanec síce v ročnom príjme dostane rovnakú hodnotu, ale má ju k dispozícii už na mesačnej báze, a nemusí čakať na koncoročné odmeny.

Rast nástupnej mzdy

O 12% menej spoločností zvyšuje nástupnú mzdu po uplynutí skúšobnej doby v porovnaní rokov 2003 a 2007. Priemerné percento, o ktoré sa zvyšuje nástupná mzda po skúšobnej dobe v posledných rokoch klesá, a v roku 2007 predstavovalo 13,5%-tný nárast. Priemerná nástupná mzda vysokoškolákov narástla z 18 000 Sk v roku 2003 na 21 900 Sk v roku 2007. Priemerná nástupná mzda stredoškolákov narástla z 11 800 Sk v roku 2003 na 15 500 Sk v roku 2007.

Rastú investície do zamestnaneckých výhod.

V identickej vzorke spoločností, ktoré boli použité pre trendovú analýzu sa náklady na zamestnanecké výhody zvýšili z 27 740 Sk na 35 490 Sk v roku 2007. Medziročne taktiež stúpa počet spoločností, ktoré svojim zamestnancom poskytujú nadštandardnú zdravotnú starostlivosť.

Pokles investícií do vzdelávania a rozvoja zamestnancov

Od roku 2003 evidujeme klesajúci trend v oblasti rozvoja a vzdelávania. Klesá počet hodín školení, pomer nákladov na školenia k mzdovým nákladom i penetrácia školení (% zamestnancov, ktorí boli aspoň na jednom dni školenia za rok). Od roku 2003 do roku 2007 dostáva aspoň jeden deň školenia o 12% menej zamestnancov.

Mediány	2004	SR-Trendy			SR	Európa
		2005	2006	2007	2007	2006
Počet hodín školení na PPU	31	33	25	15	15	18
Náklady na školenia/Mzdové náklady	2,4%	1,8%	1,7%	1,6%	2,0%	1,7%
Penetrácia školení	95,0%	91,0%	81,8%	83,0%	82,3%	61,7%

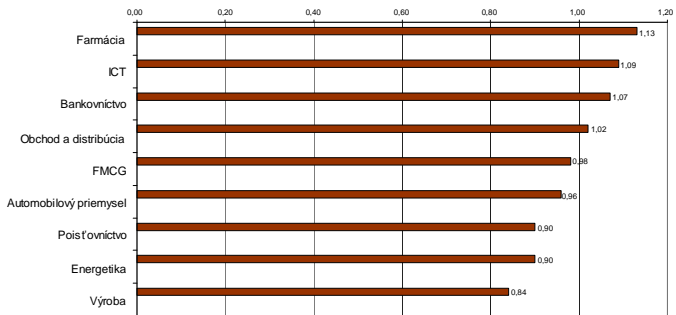
Rast fluktuácie a absencie.

Ďalším významným trendom je vývoj absencie a fluktuácie. Absencia mierne vzrástla z 2,2% v roku 2003 na 2,7% v roku 2007. Ešte výraznejší je trendový rast fluktuácie. Obe miery, celková i dobrovoľná fluktuácia rastú čo môže byť ovplyvnené flexibilnejšími podmienkami na trhu práce. Flexibilnejšími podmienkami nemyslíme legislatívny rámec pracovného práva, ale práve prílev investícií, ktoré vytvorili viacero nových pracovných príležitostí a teda možností zmeniť prácu. Čo indikuje aj nárast dobrovoľnej fluktuácie z 2,7% v roku 2003 na 7,6% v roku 2007.

Mediány	2004	SR - Trendy			SR	Európa
		2005	2006	2007	2007	Medián
Celková externá fluktuácia	10,0%	10,5%	11,8%	15,2%	13,5%	13,0%
Externá voluntárna fluktuácia	2,7%	2,8%	5,9%	7,6%	11,5%	10,0%

Index plátov

V štúdií PayWell 2007 sme sledovali aj rozdiely v platoch medzi jednotlivými sektormi. Rozdiely v platoch sú vyjadrené v indexoch, pričom hodnota 1,00 je celoslovenský priemer. To znamená, že napríklad vo farmaceutických spoločnostiach sú platy v priemere 13% nad trhom a v ICT sektore 9% nad trhom (pozri graf).



Článok pripravil
PhDr. Branislav Hunčík, PhD., HRS Senior Manažér,
PricewaterhouseCoopers