

HR Flash

PwC HR Newsletter

Prosinec 2015

Vítáme vás v komunikační platformě týmu *Poradenství pro lidské zdroje* společnosti PwC, jejímž prostřednictvím informujeme o nejaktuálnějších novinkách a trendech ve světě HR.

Platformu tvoří newsletter a speciální skupina na LinkedIn nazvaná „*HR Flash*“. Budeme rádi, pokud se k ní přidáte a nasdílíte s námi vaše názory, zkušenosti, náměty i připomínky.

Newsletter zasíláme s frekvencí každé 2-3 měsíce. Pro témata, kterým chceme věnovat okamžitou pozornost a pro diskuze slouží právě LinkedIn skupina.

Big Data v HR

Big Data jsou horkým trendem posledních let, hodně rozšířeným v oblasti marketingu, kde cílí na chování zákazníka, zavádění nových produktů apod. Do oblasti nepředvídatelného světa lidských interakcí a HR proniká tento trend postupně a přináší s sebou statistickou přesnost a validitu. Umožňuje firmám předvídat nebo odpovídat na jakékoliv otázky o vlastních zaměstnancích za využití dat, které HR běžně shromažďuje (vzdělání, výsledky vstupních a hodnotících pohovorů, osobnostní diagnostiky, absolvované kurzy a školení, atd.).

Použití výstupů z big data analýz

Zpracováním veškerých dat o vlastních zaměstnancích a hledáním opakujících se schémat pomáháme ověřovat předpoklady a získat odpovědi na otázky jako např.:

- Jaká je preference zaměstnanců v oblasti odměňování – např. menší navýšení základního měsíčního platu vs. vyšší jednorázový bonus?
- Co ovlivňuje výkon a náladu zaměstnanců?
- Je v náboru více rozhodující titul z prestižní univerzity nebo osobnostní profil, např. ochota učit se novým věcem?
- Jak důležitý je osobní kontakt nového zaměstnance s manažerem týmu pro zvýšení jeho produktivity?
- Jaké jsou nejrizikovější skupiny zaměstnanců pro fluktuaci, jaký je její předpokládaný vývoj?
- Jaké lidi a kompetence budou společnosti chybět za rok nebo výhledově za 5 let?

Tyto analýzy zvyšují přehled HR o vlastních zaměstnancích – jak se které skupiny zaměstnanců chovají, komunikují, co preferují – a jaký to má vliv na výkon.

Pro vedení i zaměstnance jsou změny vyplývající z big data analýz lépe pochopitelné a více akceptovatelné. Výsledky založené na faktech se i lépe interpretují.



Příklad z praxe:

Americká prodejní společnost se potýkala s vysokou fluktuací obchodních zástupců. Situace na první pohled nedávala smysl, společnost této skupině zaměstnanců poskytovala nadstandardní možnosti vzdělání, tréninků a nástrojů pro výkon práce. Také jako jeden z mála týmů mohli formou prodejních provizí značně navýšit svůj měsíční příjem.

S pomocí poradenské firmy zástupci HR sesbírali velké množství dat o zaměstnancích a ty zpracovávali s cílem dopátrat se dovedností, znalostí a postojů, které jsou v korelaci s nižší fluktuací a lepšími prodejními výsledky. Zpracovali i informace o produktivitě, výši provize, odpracovaných hodinách či počtu prodaných produktů za hodinu. Projektový tým své závěry zhodnotil ve vývoji nového testu pro účely náboru, otázky v něm se zaměřovali na situační úsudek, řešení problémů a kognitivní schopnosti - včetně matematických a logických dovedností. To z toho důvodu, že se ukázalo, že kognitivní schopnosti nejvíce korelovali s nízkou fluktuací a vyššími prodejmi. Toto zjištění bylo překvapivé.

Dle vyjádření HR ředitele společnosti jejich náborová strategie do té doby mířila spíše na kompetence jako příjemné vystupování, dobrý zákaznický servis a nadšení pro produkt. Výsledky analýzy ale ukázali, že dobrý obchodní zástupce musí v první řadě pochopit, co zákazník chce a jeho problém se nejdříve vyřešit.

Výsledkem změny náborového systému bylo nejen snížení fluktuace, ale i zvýšení prodejních tržeb za hodinu.



Sociální podnikání v PwC

Koncem září uplynul rok od otevření interní PwC kavárny v sídle firmy v Praze na Pankráci. Nejedná se o běžnou kavárnu, ale sociální podnik, v rámci kterého našlo stálé zaměstnání 9 lidí s lehkým mentálním postižením.

Požadavek zprovoznit kavárnu ve firemních prostorách vzešel z průzkumu spokojenosti na jaře 2014. Zaměstnancům PwC chybělo místo pro rychlý oběd nebo setkání u kávy. Pak přišel nápad spojit tento požadavek se CSR aktivitami a podpořit tak jednoduchým způsobem dobrou věc. O několik měsíců později po výběrovém řízení, kterého se účastnilo několik sociálních podniků, ale i firem poskytujících cateringové služby, se již slavnostně otevřeli prostory nové kavárny.

Provozovatelem se stala nezisková organizace Startujeme o.p.s., která patří k občanskému sdružení Etincelle o.s., zajišťující projekty na podporu rozvoje osob s mentálním a fyzickým hendikepem, zejména jejich začleňování do společnosti. PwC kavárna slouží jako nácvikové prostředí pro personál – kromě pomocných barmanů je vždy na pracovišti přítomen hlavní barman, který je zároveň pracovním asistentem. Tréninkem „naostro“ získává personál zručnosti a tím více možností, jak uspět na trhu práce. Pozice v PwC kavárně tak pro ně může být tou startovní.

Na počátečním vzájemném nadšení ze spolupráce se za rok od otevření nic nezměnilo a kavárna se těší velké oblibě. Nermalou zásluhu na tom má nejen sociální rozměr projektu, ale i snaživý personál a kvalita poskytovaných služeb.

Prostory kavárny se dále využívají i na tzv. after-work setkání v poslední pátek v měsíci či jiné akce, jako například na Dobročinnou snídani, během které zaměstnanci PwC prodávají vlastní výrobky s tím, že celý finanční výtěžek pak putuje na podporu Startujeme o.p.s.

Sociální podnikání v českém prostředí

zažívá boom. 21. září zorganizovalo Startujeme o.p.s. v prostorách PwC seminář „Sociální podnikání s pomocí korporátního partnera“ – zaměřený právě na tuto tematiku. Pozadu nezůstává ani stát – MPSV vyhlásilo v srpnu výzvu „Podpora sociálního podnikání“, kterou financuje Evropský sociální fond. Podmínky pro vznik sociálních podniků snad nikdy nebyly lepší a příklad z praxe PwC dokládá, že pokud je vůle, i v komerčním prostředí se najde místo pro tento typ projektů.



HR Pulse – aktuální trendy v odměňování

Na přelomu září a října roku 2015 jsme realizovali průzkum názorů HR ředitelů „HR Pulse: Aktuální trendy v odměňování“. Jeho cílem bylo zjistit, jak reagují šéfové HR oddělení firem působících v České republice na změny v oblasti odměňování a jaké aktuální trendy se jim osvědčily v praxi.

Z průzkumu vzešlo několik zajímavých zjištění a především konkrétní vyjádření praktické využitelnosti trendů odměňování poslední doby.

Pokud máte zájem o konkrétní výsledky, obraťte se prosím na zástupce týmu Poradenství pro lidské zdroje PwC.

Uzavření letošního ročníku studií PayWell 2015 a HR Controlling 2015.

Na konci září 2015 byl finálně uzavřen letošní ročník benchmarkových studií. Od října jsou k dispozici pro naše klienty výstupy a související nástroje pro následnou analýzu a plánování.

V letošním roce se nám podařilo opět zvýšit vzorek účastníků – a to jak ve mzdové, tak v controllingové studii.

Jedna z hlavních otázek ve mzdovém průzkumu byla zacílená na pravidelné meziroční přehodnocování mezd. Mediánové hodnoty zvyšování mezd napříč sektory byly pro rok 2014: 2%, pro rok 2015: 2,5% a plánované navyšování pro rok 2016 je na úrovni 3%.

Průzkum HR Controlling naopak odpověděl na otázky spojené s efektivním řízením lidských zdrojů.

Jedním ze zjištění byl nárůst mediánové hodnoty zisku před zdaněním na jednoho pracovníka oproti předchozím dvěma létům (v aktuálním ročníku 216 tis. Kč). Mzdové náklady na jednoho pracovníka činily v tomto ročníku studie 551 tis. Kč.

Ptali jsme se i na hlavní priority HR oddělení v tomto roce. Firmy dlouhodobě nejvíce zajímá motivace a spokojenost zaměstnanců, nábor nových pracovníků, vzdělávání a rozvoj vedoucích pracovníků. 20% společností bude v nadcházejícím období řešit organizační změny, dizajn talentových programů a zlepšení interní komunikace.



Kontakty



Andrea Linhartová Palánová

Manager

+420 251 152 568

+420 734 798 869

andrea.linhartova.palanovat@cz.pwc.com



Anna Růžicková

HR Senior Consultant

+420 251 152 614

+420 730 184 612

anna.ruzickova@cz.pwc.com



Martin Valenta

HR Consultant

+420 251 152 514

martin.valenta@cz.pwc.com



Helena Rojas Ortiz

HR Coordinator

+420 251 152 622

helena.rojas.ortiz@cz.pwc.com