spółka notowana na GPW

COST CUTTING HR – JAK ZOPTYMALIZOWAĆ KOSZTY W FIRMIE BEZ REDUKCJI ZATRUDNIENIA

SPIS TEMATYKI

1. NIEPEWNOŚĆ W GOSPODARCE – ROLA HR
2. RESTRUKTURYZACJA KOSZTÓW ZATRUDNIENIA
3. KOSZTY WYNAGRODZEŃ
4. MODEL MOTYWACYJNY
5. OPTYMALIZACJA NADGODZIN
6. REDUKCJA ABSENCJI CHOROBOWEJ
7. OPTYMALIZACJA WSKAŹNIKÓW ROTACJI

NIEPEWNOŚĆ W GOSPODARCE – ROLA HR

1. Po 2008 roku dynamiczne zmiany w gospodarce światowej i krajowej
2. Wpływ zmian gospodarczych na rynek pracy:
   - Wzrost bezrobocia
   - Niepewność zamówień
   - Potrzeba większej elastyczności zatrudnienia

Restrukturyzacja Kosztów Zatrudnienia

=

BEZPIECZEŃSTWO FINANSOWE

RESTRUKTURYZACJA KOSZTÓW ZATRUDNIENIA

RESTRUKTURYZACJA KOSZTÓW WYNAGRODZEŃ

1. Analiza rynkowa wynagrodzeń na podstawie posiadanego opisu stanowiska pracy
2. Analiza wynagrodzeń wewnątrz organizacji
3. Dopasowanie modelu systemu premiowania
4. Dopasowanie formy zatrudnienia

SYSTEM MOTYWACJI

W ZALEŻNOŚCI OD ORGANIZACJI I JEJ CELÓW PROPONUJEMY WYBÓR MIĘDZY WIELOMA METODAMI KONSTRUKCJI SYSTEMÓW MOTYWACJI:

- SYSTEMY ZADANIOWE OPARTE NA ZARZĄDZANIU PRZEZ CELE
- SYSTEMY OPARTE NA ZARZĄDZANIU KOMPETENCJAMI I KPI (KEY PERFORMANCE INDICATORS)
- UDZIAŁOWE FORMY (PROGRAMY DZIELENIA ZYSKU)
- BODŹCE OSZCZĘDNOŚCIOWE
- DOSTAWOWE SYSTEMY EMERYTALNE
- SYSTEMY ZACHĘT DŁUGTERMINOWYCH
- SYSTEMY KAFETERYJNE
- SYSTEMY MIESZANE

DO CZEGO MA SŁUŻYĆ DOBRY SYSTEM MOTYWACYJNY

PRZYCIĄGAĆ PRACOWNIKÓW DO PRACY W DANEJ ORGANIZACJI

UTRZYMAĆ PRACOWNIKÓW W FIRMIE **POBUDZAĆ DO OSIĄGANIA CELÓW** I CIĄGŁEGO UCZENIA SIĘ – TĘ ROLĘ W DUŻEJ MIERZE PEŁNI WŁAŚNIE PRAWIDŁOWO SKONSTRUOWANY SYSTEM MOTYWACYJNY.

MOŻNA PRZYJĄĆ, ŻE PRAWIDŁOWA KONSTRUKCJA SYSTEMU MOTYWACYJNEGO TO TAKA, KTÓRA:

- DAJE JASNE ZASADY WYNAGRADZANIA
- ZWIĘKSZA MOŻLIWOŚĆ UŚWIADAMIANIA LUDZIOM W JAKIM STOPNIU MAJĄ WPŁYW NA SWOJE WYNAGRODZENIE
- UMOŻLIWIA PROWADZENIE COACHINGU I MENTORINGU NA TWARDYCH CELACH W WYPADKU OSÓB, KTÓRE NIE REALIZUJĄ CELÓW.

DOPASOWANY SYSTEM

Co zrobić, żeby go uzyskać?

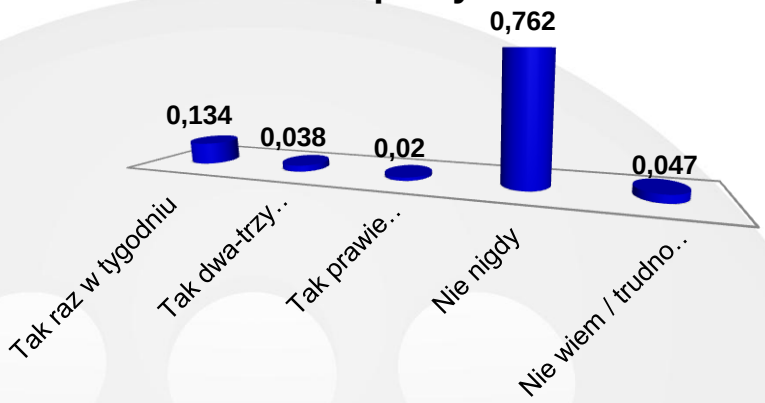
1. Zidentyfikować cele przedsiębiorstwa – zmienne w zależności od:
    1. Czasu
    2. Zmian gospodarczych
    3. Kondycji firmy
2. Weryfikować model
3. Reagować na zmieniające się warunki

WYNAGRODZENIE CAŁKOWITE (ZASADNICZE+PREMIOWE) PRACOWNIKA POWINNO ZALEŻEĆ OD:

- MOŻLIWOŚCI FINANSOWYCH FIRMY
- WARTOŚCI STANOWISKA
- SYTUACJI NA RYNKU PRACY
- WKŁADU PRACOWNIKA
- WYNIKÓW PRACY
- POTRZEB PRACOWNIKA.

OPTYMALIZACJA NADGODZIN

Czy zdarza się Panu/Pani spóźnić się do pracy?



Dlaczego Pan/Pani spóźnia się do pracy?

!! Niemal co piąty polski pracownik spóźnia się do pracy

!! Każde spóźnienie powoduje koszty dla pracodawców

!! 12,5 mln zł – tyle kosztuje polskich przedsiębiorców jednorazowe 15 minutowe spóźnienie wszystkich pracowników (przyznających się do niepunktualności)

Przyczyny spóźnień?

- łatwe do wyeliminowania
- zależne od pracowników
- niekontrolowane przez pracodawców

WSKAŹNIK ABSENCJI CHOROBOWYCH

Dlaczego warto weryfikować zwolnienie pracownicze?

1. W 2010 roku polscy pracownicy spędzili ponad 200 milionów dni na zwolnieniach chorobowych
2. Ich nieobecność w pracy kosztowała pracodawców oraz ZUS przeszło

23 miliardy 200 milionów złotych

1. Za te środki można by wybudować ok. 600 kilometrów autostrady (trasa Gdańsk – Kraków)
2. Jedynie 2% wszystkich zwolnień chorobowych przekracza 35 dni, które przestają być pokrywane przez pracodawcę i przechodzą w odpowiedzialność ZUS

WSKAŹNIK ABSENCJI CHOROBOWYCH

JAK TO ROBIMY?

1. ANALIZA PRZYCZYN WYSOKIEJ NIEOBECNOŚCI W PRACY

- Przeprowadzamy szczegółowe analizy, które obejmują monitoring nieobecności chorobowych, wynoszących minimum 7 dni w okresach kwartalnych.
- Odbywamy telefoniczne rozmowy z pracownikami przebywającymi na zwolnieniach lekarskich, wyjaśnialiśmy m.in.: przyczyny nieobecności i przewidywany czas absencji.
- Rozpoczynamy współpracę z przychodnią lub lekarzem w celu sprawdzenia stanu zdrowia osób przebywających na dłuższych zwolnieniach lekarskich.

2. PROGRAM OBNIŻENIA ABSENCJI CHOROBOWEJ

- Analiza dotyczy również sprawdzenia warunków pracy, oraz stosunku do niej pracowników, którzy korzystali często ze zwolnień lekarskich.
- Przeprowadzamy obchody kontrolne sprawdzające stosunek pracowników do powierzonych zadań jak i swoich przełożonych.
- Przeprowadzamy anonimowe ankiety, w których pracownicy mogli wyrazić swoje opinie ta tematy dla nich problematyczne, na podstawie, których stworzyliśmy dla Kontrahenta program wprowadzający polepszenie warunków pracy a tym samym zmniejszenie absencji i rotacji.
- Powyższy program jest każdorazowo tworzony i przeprowadzany dla konkretnego Klienta, według jego wskazań, zaleceń i znajomości problemu.
- Po akceptacji przystępujemy do realizacji programu poprawy zdrowotności i zmniejszenia absencji

WSKAŹNIK ABSENCJI CHOROBOWYCH – case study

ANALIZA PRZYCZYN WYSOKIEJ NIEOBECNOŚCI W PRACY PROGRAM MINIMALIZUJACY PROBLEM

W celu zmniejszenia rotacji pracowników wprowadzamy zupełnie unikalny system w skład, którego wchodzą następujące działania:

1. Przygotowanie zdjęć z miejsca pracy i filmu instruktażowego

Mają one na celu zapoznanie potencjalnych pracowników z przyszłym miejscem pracy, oswojenie ich z warunkami pracy i zmniejszenie liczby osób rotujących w pierwszym miesiącu zatrudnienia

2. Badanie satysfakcji

Badanie satysfakcji pracownika prowadzone jest przez Zespół pracowników Work Service.
Badanie ma na celu poznanie poziomu satysfakcji pracownika z wykonywanej pracy oraz ocenę stopnia zadowolenia ze współpracy z Koordynatorem.
Badanie daje możliwość rzetelnej oceny i określenie korzyści ze współpracy zarówno dla Państwa jak i dla nas, dlatego jest ono bezpłatne.

WSKAŹNIK ABSENCJI CHOROBOWYCH – case study

3. Programy motywacyjne

Mają one na celu wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy, a co się z tym wiąże wzrost efektywności pracownika. Na życzenie może być wprowadzona premia dla pracowników, której koszty są ponoszone przez Klienta. W momencie zawierania umowy handlowej zostaje ustalony fundusz premiowy oraz projektowany jest specjalny dedykowany system przez zespól Work Service Outsourcing współpracujących z Państwa specjalistami.

4. Premia motywacyjna w oparciu o ocenę pracownika

Premia motywacyjna dla pracowników tymczasowych uzależniona jest od oceny pracy pracownika tymczasowego w danym miesiącu lub kwartału. Kryteriami oceny mającymi wpływ na wysokość premii są:

a. Efektywność pracy b. Jakość pracy

c. Bezpieczeństwo pracy d. Zachowania

Regulamin, Instrukcję i arkusz oceny opracowuje Dział Personalny Work Service Outsourcing w uzgodnieniu z Klientem.

5. Premia za wyniki w oparciu o przekroczenie ustalonych norm pracy

Najczęściej stosowane normy to:

- Normy ilościowe (np. ilość zrealizowanych zleceń w pracach za i wyładunkowych, ilość zrealizowanych rozmów zakończonych sukcesem w danej kampanii, ilość zmontowanych jednostek w procesie produkcji, (w zależności od rodzaju wykonywanych prac)
- Normy jakościowe (np. ilość braków i usterek, ilość reklamacji, ilość stłuczek, praca bezwypadkowa)

Normy są ustalane na dany okres np. kwartał i w miarę upływu czasu weryfikowane o usprawnienia organizacyjne, umiejętności manualne pracownika, awarie i inne

WORK SERVICE

DZIĘKUJEMY ZA UWAGĘ

www.BiznesNabieraDynamiki.pl