

HR Hatékonyság Audit

HR Hatékonyság Audit – mi ez és miért van erre szükségünk?

A felsővezetés még mindig bizonytalan az emberi tőkébe történő befektetések megtérülésével kapcsolatban, ismétlődő igény részükről, hogy a HR is tegye mindinkább mérhetővé üzleti hozzájárulását, mutassa ki a területbe fektetett erőforrások megtérülését és ezzel is igazolja létjogosultságát; ehhez HR területtől várnak ezzel kapcsolatosan az eddigieknél meggyőzőbb érveket.

A HR területtel szemben fokozódó elvárás a költségek és a szolgáltatások optimalizálása, ehhez kritikus fontosságú eszköz a más cégekben folyó HR tevékenységek jellemzőivel történő összehasonlítás. Ennek biztosítása érdekében egyre több HR vezetőben fogalmazódik meg az igény, hogy összehasonlíthassa a szervezetének HR költségeit és azok eredményeit más cégek hasonló adataival.

A HR teljesítménymérés célja olyan objektív mutatószámok folyamatos figyelemmel kísérése és elemzése, mely releváns adatokkal tudja a HR terület üzleti hozzájárulását mérni és pontos képet ad az emberi tőkébe történő befektetések megtérüléséről.

A HR Hatékonyság Audit több tucatnyi mutatószám felmérésével és értékelésével az alábbi területekre tud megbízható adatokat szolgáltatni:

- A munkaerő állomány termelékenysége
- A HR befektetések megtérülése
- Az egyes HR tevékenységek/funkciók költsége
- A HR tevékenységek/funkciók minősége
- A HR területen dolgozók megoszlása és munkájuk hatékonysága

Tanácsadóink és kutatóink a világ vezető HR tanácsadó cégeinél szerzett hazai és külföldi tapasztalataik felhasználásával alakították ki a felmérések során alkalmazott eszközöket és módszertant, mely megfelel a legszigorúbb szakmai, statisztikai és adatvédelmi elvárásoknak.

HR Hatékonyság Audit szolgáltatásaink

Két féle szolgáltatást kínálunk ügyfeleinknek, mely az adatgyűjtés és az elemzés területe és mélysége különböztet meg egymástól. A **HR Benchmarking Elemzés** egy rövidebb időt igénylő, de pontos képet adó összehasonlító elemzés a HR terület főbb eredményeiről és a tevékenységet jellemző mutatószámokról. A **HR Hatékonyság Elemzés** ennél egy szinttel részletesebb, a benchmark elemzés mellett átfogóan elemzi a jelenlegi HR működés idő és költségigényét, az

elvégzett tevékenységek színvonalát és megítélését, és ezek alapján javaslatokat fogalmaz meg a HR funkció teljesítményének növelése és optimalizálása érdekében. A következőkben ismertetjük két szolgáltatásunk főbb jellemzőit és azoktól várható eredményeket.

HR Benchmarking Elemzés

A benchmarking állandó és szisztematikus folyamat a szervezetet érdeklő legjobb gyakorlatok feltérképezésére és az ahhoz képesti pozícióknak azonosítására. Ez a vizsgálat azt elemzi, „hogya a vizsgált cég hogyan csinálja azt, amit mások is csinálnak”.

A benchmarking vizsgálat alapvető célja, hogy segítségével általános vagy speciális, vállalaton belüli és kívüli minták alapján elvégzett adatgyűjtések és elemzések tükrében választ kapjunk a HR és a vállalatvezetést foglalkoztató kérdésekre.

Ilyen kérdések lehetnek például:

- Mi az elterjedt HR gyakorlat?
- Milyen tevékenységeket végez a HR?
- Hány fő dolgozik HR területen?
- Milyen a döntés megosztás a HR és a vonalbeli vezetés között?
- Mennyire elégedettek a HR munkájával a vonalbeli vezetők?
- Milyen tevékenységeket végeznek cégen belül és mit szerveznek ki külső szolgáltatókhoz?

HR benchmarking elemzéseinket a következő, erre a célra szolgáló felmérések adatbázisaira támaszkodva készítjük el.

Cranet felmérés

A Cranet adatbázis a világ egyik legismertebb HR elemzése. A kutató hálózatot 1990 alapították azzal a céllal, hogy Európa – ma már az egész világ – résztvevő szervezetei HR gyakorlatában megfigyelhető hasonlóságokat és különbségeket feltárják. Ezeket az 1992 óta folyó HR vizsgálatokat ma már a világ 40 országa, több mint 10.000 vállalatának, valamint köz- és non-profit intézményének bevonásával végezzük.

A legújabb Cranet vizsgálatban 30 országból több mint 6.000 szervezet vett részt. A jelzett vizsgálatban résztvevő szervezetek kétharmadának a létszáma nem haladta meg az 1.000 főt. A kelet-európai résztvevők aránya 20 százalékot ért el.

Ceeirt felmérés

Saját módszertanunk használatával, az intézetünk által végzett CEEIRT kutatás 10 éves múltat tekint vissza. A Ceeirt kutatásban a régió 7 országából 300 külföldi tulajdonú cég helyi leányvállalat vett részt. Főleg Lengyelországban (30%), Magyarországon (25%), Észtországban

(16%), Romániában (8%), Szerbiában (7%), Szlovákiában (8%), és más kelet-európai (4%) országban működő külföldi tulajdonú leányvállalatokra terjedt ki a vizsgálat.

Az összehasonlítások elvégzéséhez többtucat, a HR terület tevékenységét mérő mutatószámot és jellemzőt használunk fel az alábbi területekre vonatkozóan:

- A HR-munka kulcsmutatói, a HR-részlegekben alkalmazott munkatársak létszámának és leterheltségének alakulása, a HR munka fontosságát, eredményeit, hatékonysági jellemzőit reprezentáló főbb mutatók, pl.:
 - HR területen dolgozók száma
 - Az egy HR dolgozó által kiszolgált átlagos foglalkoztatotti létszám
 - Az egy főre jutó árbevétel
 - HR alkalmazottak nemek szerinti eloszlása
 - Bérköltség-hányad = az éves bérköltségek vállalati összköltségen belüli aránya
 - Képzési költséghányad = éves képzési keret a teljes éves bérköltség %-ában
 - Dolgozói összetétel munkaköri csoportok szerint
 - Fluktuáció összvállalati mértéke
 - Az egy alkalmazottra eső éves átlagos hiányzási napok alakulása
 - Az alkalmazottak életkorcsoportok szerinti megoszlása
 - HR részleg döntéshozatali jogköre a lényegi humánpolitikai kérdésekben
 - HR informatikai rendszerek típusai és alkalmazásuk aránya
 - HRIS alkalmazási területei
 - Toborzási módszerek típusa és aránya
 - Kiválasztási módszerek típusa és alkalmazásuk aránya
 - Teljesítményértékelési rendszer alkalmazásának aránya
 - Teljesítményértékelés alkalmazási területei
 - Képzéshatékonyság értékelésének módszerei és aránya
 - Karrierfejlesztési módszerek típusai és aránya
 - Alapfizetés meghatározásának módszerei és aránya
 - Egyéb kompenzációs elemek aránya
 - Szakszervezetek befolyása és annak változása
 - A külső szolgáltatók szerepe és igénybevételük alakulása az egyes HR kulcsfunkciók területén
 - Belső kommunikációs csatornák típusai és használatának aránya
 - HR politika meghatározásának helye
- A vizsgált időszak legfontosabb HR jellemzői: a HR funkció fontossága, a külföldiek jelenléte, a helyiek külföldi kiküldetése, a központ és a helyi HR közötti szerepmegosztás, a helyi HR szerepe a különböző emberi erőforrás menedzsment alrendszerek kialakításában és működtetésében, a megkérdezett szakember legfontosabb kulcskompetenciái és szakmai fejlődésük alapvető forrásai.

- Tudásmenedzselés a HR területén: a tudásáramok fő irányai, módjai és jellemzői.
- A HR jövője: az elkövetkező 12-24 hónapban a HR szempontjából bekövetkező legfontosabb változások.

HR Hatékonyság Elemzés

A HR Hatékonyság Elemzés a benchmark összehasonlításnál mélyebben és részletesebben elemzi a HR jelenlegi tevékenységét – az egyes HR feladatok ellátásának idő és költségelemzése mellett a tevékenységek fontosságát és színvonalát is vizsgáljuk és az eredmények alapján javaslatot teszünk a HR folyamatok és szervezet továbbfejlesztésére is.

Felmérésünkhöz felépítettük a HR területre vonatkozó részletes funkciókatalógusát, mely az összes személyügyi feladatot és tevékenységet összegyűjti. A HR Hatékonyság Elemzés egy átfogó, tevékenység alapú költségelemző eszköz, mely segítségével részletesen elemezhetjük az egyes tevékenységek költségeit és hatékonyságát.

A HR Hatékonyság Elemzés egy megbízható diagnosztikai eszköz az alábbi kérdések megválaszolásához:

- Mire használja a személyügyi részleg a rendelkezésre álló személyi és anyagi erőforrásait?
- Hogyan alakul a HR-részleg létszám megoszlása és leterheltsége az egyes személyügyi funkciók ellátásában?
- Mennyire tartják fontosnak a szervezet vezetői és dolgozói a HR által végzett feladatokat?
- Mennyire elégedettek a szervezet munkavállalói az egyes személyügyi tevékenységek minőségével?
- Mennyire hatékony a HR működése a kiválóan teljesítő vállalatok gyakorlatával összehasonlítva?
- Hogyan alakítsuk át HR szervezetünket az üzleti működés hatékonyabb támogatása érdekében?
- Hogyan lehet optimalizálni a HR tevékenységeket a belső és kiszervezett tevékenységek hatékony kombinálásával?
- Milyen informatikai fejlesztéssel lehet és érdemes a HR tevékenység hatékonyságát növelni?

A HR Hatékonyság elemzés során az alábbi tevékenységeket végezzük el:

Időelemzés	Az egyes HR tevékenységek elvégzéséhez szükséges idő felmérése a több, mint száz HR tevékenységet tartalmazó funkciókatalógusunk felhasználásával.
Költségelemzés	A HR tevékenységek elvégzéséhez kapcsolódó költségek összegyűjtése
Elégedettség felmérés	Az egyes HR tevékenységekkel való elégedettség felmérése (fontosság és elégedettség vizsgálata)
Benchmarking	HR kulcsmutatók külső adatokkal történő összehasonlítása
Optimalizálási javaslatunk	A HR terület által végzendő tevékenységekre, a szervezet felépítésére, folyamataira, létszámaira vonatkozó elemzés.

HR audit szolgáltatásaink összehasonlítása

	HR Benchmark Elemzés	HR Hatékonyság Elemzés
HR benchmarking összehasonlítás a teljes adatbázisunk alapján (300 cég)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
A saját adatok összehasonlítása a kiválasztott mintacsoport adataival	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
HR feladatok időigényének és költségének felmérése	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
HR feladatok ellátásának minősége	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
HR részleg hatékonyságának fejlesztésével kapcsolatos javaslatok kidolgozása	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Felmérés időigénye	4 hét	10 hét
Közreműködő szervezeti egységek	HR munkatársak	HR munkatársak Vállalatvezetés Vonalbeli vezetés

Gyakorlati tudnivalók

Az adatszolgáltatás elektronikus (internetes vagy excel alapú) kérdőívek alkalmazásával történik. A felméréssel kapcsolatos tennivalókról a résztvevők egy részletes útmutatót kapnak és folyamatos ügyfélszolgálatot biztosítunk számukra.

A felméréssel kapcsolatos bármilyen kérdéssel, kérjük, keresse munkatársunkat az alábbi elérhetőségeken:

Kolbe Tamás
+3620 329 2651
tamas.kolbe@larskol.hu

Miért a LARSKOL-t válassza partnerének?

Csak néhány érv, amely a választását megkönnyíti és elkötelezettségét megerősíti irányunkban. Mindazonáltal tudjuk, hogy a hangzatos jelmondatokat igazán csak az elvégzett munkánk minősége fogja tartalommal feltölteni. Ön akkor lesz elégedett, ha együttműködésünk révén valóban új vagy többlet értékeket tudunk vállalatánál megjeleníteni.

- sokéves tanácsadói gyakorlat, széles spektrum
- cégvezetői tapasztalat
- nemzetközileg bevált módszerek
- helyi piacismeret
- függetlenség
- rugalmasság
- az ügyfél üzleti érdekeinek maximális figyelembevétele
- a költséghatékony működés miatt kedvező tanácsadási díjak

Szolgáltatásainkkal kapcsolatos bármilyen kérdésével várják munkatársaink az alábbi elérhetőségeken:

LARSKOL TANÁCSADÓ KFT.
1165 BUDAPEST, FARKASFA U. 21.
+3620 329 2651
email: info@larskol.hu
web: www.larskol.hu