

Szolgáltatási portfóliónk

A LARSKOL nemzetközi és hazai tanácsadó cégeknél szerzett évtizedes vezetői, tanácsadói és projektmenedzseri gyakorlattal rendelkező szakemberek hálózata. Az egyes projektekhez - azok témájától függően - az adott szakterület elismert, nagy gyakorlattal rendelkező szakembereit delegáljuk.

Kiknek ajánljuk szolgáltatásainkat?

Ön sikeres cégvezetőként – akár tulajdonosként, akár menedzserként - egy jól működő vállalkozást épített fel, mely folyamatosan bővülve már egyre több ember számára jelent megélhetést. Egy bizonyos üzemméret elérése után tapasztalhatja, hogy az eddig sikerrel alkalmazott, gyakran ösztönös vezetési megoldások már nem mindig biztosítják a hatékony működést.

Pusztán a létszám, a folyamatok és a munkakapcsolatok számának növekedése miatt is előbb-utóbb delegálni kell a feladatokat, szabályozni kell a folyamatokat és munkaköröket, egyértelmű döntési-hatásköri rendszert kell lefektetni és a vezetési döntések megalapozásához egy jól áttekinthető kontrolling rendszer bevezetése sem halogatható.

Míg korábban minden munkatársát személyesen ismerve nem jelentett problémát munkájuk értékelése, teljesítményük motiválása, egy nagyobb szervezeti méret esetén erre már nincsen mód – neki kell látni az átlátható vállalati bérrendszer kialakításához és a dolgozói teljesítményeket korrektil mérő teljesítményértékelő rendszer kiépítéséhez. Arról sem feledkezhetünk meg, hogy versenytársaink is egyre korszerűbb vezetési módszereket alkalmaznak, így versenyképességünk fenntartása érdekében nem mondhatunk le a működési hatékonyságot nagymértékben növelő menedzsment módszerek és informatikai eszközök alkalmazásáról.

Még a szakmailag legfelkészültebb vezető sem képes ezeket a változásokat egyedül végrehajtani, mert:

- a vállalat napi tevékenységének működtetése mellett nem marad erre ideje
- a napi működés során a kialakult napi vállalatvezetési rutin gátolja olyan problémák felismerését, melyek egy külső szakember számára könnyebben azonosíthatók
- nem rendelkezik más szervezetek működésére jellemző mutatószámokkal, benchmarkokkal
- egyes intézkedések bevezetése az adott szakterületen gyakorlott specialistákat igényel

- a változásokkal járó – olykor bizonyos csoportok számára fájdalmas - intézkedések bevezetését a személyes konfliktusok vállalása helyett könnyebb egy külső szereplő által levezényelni

Mérföldkő szituációk

A működés folyamatos javítása mellett a vállalati növekedés jelentősebb mérföldköveinél is előtérbe kerülnek a korszerű menedzsment módszerek alkalmazása. A következő helyzetekben tanácsaink jelentős pénzügyi előnyt és/vagy a működési kockázat csökkentését eredményezik.

Forrásbevonás

Akár banki, akár befektető vagy pályázati forráshoz akar jutni egy cég, egy prudens és szakértői együttműködéssel elkészített üzleti /pénzügyi terv jobban alátámasztja a hitelkérelmet, befektetői anyagot.

A specialista nélkül, saját magunk által összeállított üzleti terv egyrészt a teljes függetlenséget nem garantálja a másik fél felé, másrészt az esetlegességek a hitelesség rovására mehetnek, melyek következményeként a forrásbevonás folyamata elhúzódik, megghiúsul, vagy csak a kívántnál drágábban lehetséges hozzáférni a forráshoz.

Cégértékesítés

Egy cégértékesítés során érdemes megelőzni, hogy a potenciális vevő által lefolytatott audit tárjon fel a cégműködéssel kapcsolatban hiányosságokat, következtlenégeket, gazdaságtalanságokat, mivel annak egyenes következménye az alacsonyabb ajánlati ár.

Másrészt a folyamatok értékesítést megelőző áttekintése, racionalizálása, belső potenciálok feltárása és ezáltal a működés javítása magasabb előzetes célár meghatározását teheti lehetővé.

Utódlás

Az alapító-tulajdonosok számára az egyik legnagyobb kihívás a cégvezetés fokozatos átadása akár saját leszármazottjuk, akár egy külső menedzser számára. A tulajdonos fejében élő, számára evidens működési rendszer, vállalati know-how az irányítást átvevők számára nehezen átlátható. A folyamatok, feladatok, hatáskörök pontos leírása mellett jó alkalom kínálkozik ilyenkor a meglévő gyakorlat áttekintésére és optimalizálására, az utódok hosszabb távú stratégiájának kialakítására és a működés ahhoz történő igazítására. Ez végső soron a jövőbeni jövedelmezőséget nem veszélyeztető utódlást eredményez. Elkerülhetetlen a meglévő munkaerő-állomány felmérése, és ez alapján az új célok megvalósításához szükséges kompetenciáik fejlesztése.

Partnerkapcsolatok kiépítése

Sok esetben a megfelelő partnerkapcsolatok kiépítésekor előnyt jelent, ha a cég már átesett üzletfejlesztési projekten, mert ennek során implementálni lehet a szükséges és hatékony technikákat. A beszállítók, vevők kiválasztásával párhuzamosan tervezni, kezelni és csökkenteni kell az üzleti és pénzügyi kockázatokat - ellenkező esetben a kialakult feltételek könnyen esetlegesegek lehetnek, vagy olyan kedvezőtlenek, melyek legrosszabb esetben a csődkockázatot is túlzott mértékben megnövelik.

Egyéb okok, amikor meg kell fontolni a tanácsadó bevonását

- csökkenő jövedelmezőség
- stagnáló árbevétel
- új piacokra történő belépés
- a termékportfólió szűkítése, bővítése
- jelentős értékű ingatlan-beruházás vagy termelő-eszköz beszerzése
- a dolgozók motiválási problémái
- a cégvezetés személyes sikertelensége

Alapelveink

Több szakterületen jártas szakembereink együttműködése révén a vállalati működés egészének javítását vállaljuk.

A legkorszerűbb módszerek alkalmazásával a gyakorlati életben használható megoldásokat kínálunk.

A gazdasági eredményekben is megmutatkozó intézkedéseket tartjuk hasznosnak. A kézzelfogható eredményekre koncentrálunk, ezért kiemelt célunk, hogy javaslataink pozitív hatással legyenek az üzleti eredményekre is.

Tanácsadási szolgáltatásaink

Tanácsadóink a szervezetfejlesztés, hatékonyságnövelés, a személyzetmenedzsment, a marketing, az IT valamint a pénzügyi területek szakértői, akik széleskörű - a külföldi és hazai tulajdonú vállalatoknál, valamint a közigazgatásban működő szervezeteknél szerzett - tapasztalataik és korszerű eszköztáruk birtokában képesek a fennálló problémák és gazdaságtalanságok azonosítására és a szervezet működésének javítására. Az alábbiakban szolgáltatási portfólióink főbb elemeit mutatjuk be.

Szervezetfejlesztés, hatékonyságnövelés

- Szervezeti stratégia kidolgozása
- Szervezet-fejlesztés
- Szervezeti hatékonyság növelése
- Folyamatok racionalizálása
- Létszámtervezés
- Költség-kontrolling
- Válság- és változás tanácsadás

Emberi erőforrás menedzsment

- HR stratégia kidolgozása
- Munkaköri rendszer kialakítása
- Bérpolitika, ösztönzési rendszer tervezése
- Teljesítményértékelési rendszer kialakítása
- Személyzetfejlesztés, karrier- és utánpótlástervezési rendszer
- Belső munkaerőpiaci elemzések
- Szervezeti kultúra
- HR outsourcing
- HR és menedzsment felmérések és kutatások

Pénzügyi tanácsadás

- Projektek pénzügyi szempontú vizsgálata
- Forrásszerkezet elemzése
- Forrás-bevonások hatékonyság elemzése
- Pénzügyi befektetések elemzése
- Kontrolling

Projektmenedzsment szolgáltatásunk

Szakértőink által nyújtott tanácsadási tevékenységen kívül, - a szervezet szükségleteinek gyors felmérését követően - vállaljuk tanácsadási, külső szakértői projektek levezénylését a tulajdonosi érdekekkel összhangban. A cég életében fejlődési mérföldkövet jelentő projekteknél a terület és a projektelvű működést átfogóan ismerő szakember kiválasztása célszerű. Az ő egyedüli és eminens érdeke a valós igényen alapuló projektek megállapodott időpontban történő sikeres lezárása.

Projektmenedzseri tevékenységünk lépései

- a vállalati ügyfelek működési folyamatainak gyors átvilágítása
- a problematikus területek feltárása
- általános megoldási javaslattevél, a működést javítását szolgáló projektjavaslatok, best practice azonosítása
- az azonosított problémák megoldásához szükséges tanácsadói tenderek kiírása
- a költség- és minőség hatékony tanácsadó/tanácsadók kiválasztása egy előre meghatározott érdek-független protokollon keresztül
- projektvezetés, a megbízóoldali projektképviselés
- a projekttermékek és eredmények minőségbiztosítása és átvétele
- a projekt eredményeinek utólagos értékelése

Kiknek ajánljuk projektmenedzseri szolgáltatásainkat?

Azon vállalatvezetők számára lehet előnyös projektmenedzseri szolgáltatásunk, akiknek:

- nincs idejük a működés hatékonyságának javításával kapcsolatos időigényes, operatív feladatok ellátására
- nem rendelkeznek a vállalati működés összes területét lefedő tanácsadói kapcsolatrendszerrel
- érdekeltek a kedvező tanácsadói díjakban, de minőségi munkát végző szakértőkkel kívánnak dolgozni
- a projektek során szeretnék a szervezet érdekeit folyamatosan biztosítani, de a túlzott elfoglaltságuk miatt nem tudnak az operatív projektmunkában részt venni
- szeretnék, ha a tanácsadási folyamatot az adott szakterületen jártas szakértő felügyelné és csak a megbízó eredeti céljait megvalósító, minőségi projekttermékek kerüljenek leszállításra és bevezetésre

Referencia-projekt leírások

Bútorkereskedelmi vállalat – pénzügyi átvilágítás, forrásszervezés

Projekt témája: Észak-alföldi bútorkereskedés pénzügyi átvilágítása és az új telephely megvásárlásához szükséges forrás megszervezése.

- A vállalkozás tőkeszerkezetének vizsgálata, a jelentős tagi kölcsön devizaalapú külső forrásokkal történő kiváltása
- Hosszú távú pénzügyi eredményességi terv és cash-flow terv összeállítása
- A banki hitelkonstrukció kapcsán teljes körű ügyfélképviselés. A finanszírozási struktúra optimalizálása, a jogi keretek (hitelszerződés, cégstruktúra, bérleti szerződések) kialakításában való részvétel
- A vállalkozás hitelképességének folyamatos monitoringozása. A befektetési és pénzügyi környezet időszakos elemzése
- Az eredeti hitel refinanszírozása a vállalkozás szabad pénzeszközeinek növelése érdekében

A projekt eredményeképpen a vállalkozás hitelképessége megalapozódott, a működési folyamatokban megjelent a pénzügyi szemlélet, amely hosszú távon stabilabb üzleti tervezést garantálhat.

Projekt időtartama: 12 hónap

Magyar Posta Zrt. – munkaköri rendszer, munkakör-értékelés, bérezési rendszer kialakítása

Projekt témája: A Magyar Posta teljes szervezetére (40.000 dolgozó) vonatkozó munkakör-elemzési, értékelési-, és bérbesorolási rendszer kidolgozása, valamint a besorolások alapjául szolgáló munkaköri leírások elkészítése.

- A meglévő munkakörök tevékenységeinek áttekintése, a munkakör-családok és szerepek meghatározása
- Munkakör-elemzés, a munkaköri leírások és tudásmátrix kidolgozása
- A munkakör értékét, súlyát kifejező transzparens, logikus, munkakör-értékelés végrehajtása
- A bérrendszer alapjául szolgáló besorolási rendszer kialakítása
- A szervezeten belüli bérek belső egyensúlyának vizsgálata
- Bérpiaci felmérések tervezése és végrehajtása, ezek alapján a vállalati ösztönzési rendszer versenyképességének vizsgálata

A projekt eredményeként egy korszerű, a dolgozók számára transzparens és elfogadott bérbesorolási rendszer jött létre, mely révén a bérrendszer belső igazságossága és külső versenyképessége is megvalósult.

Projekt időtartama: 24 hónap

BKV Zrt.. – munkaköri rendszer, munkakör-értékelés

Projekt témája: A BKV Zrt. teljes szervezetére vonatkozó munkakör-elemzési, értékelési, és bérbesorolási rendszer kidolgozása, valamint a besorolások alapjául szolgáló munkaköri leírások elkészítése.

- A meglévő munkakörök tevékenységeinek áttekintése, a munkakör-családok és szerepek meghatározása
- Munkaköri leírások kidolgozása, aktualizálása
- A munkakör értékét, súlyát kifejező transzparens, logikus, munkakör-értékelés végrehajtása
- A bérrendszer alapjául szolgáló besorolási rendszer kialakítása
- A szervezeten belüli bérek belső egyensúlyának vizsgálata

A projekt eredményeként egy korszerű, a dolgozók számára transzparens és elfogadott bérbesorolási rendszer jött létre, mely révén a bérrendszer belső igazságossága és külső versenyképessége is megvalósult.

Projekt időtartama: 12 hónap

Volán vállalatok – összehasonlító bérpiaci felmérések eredményei alapján bérkategória rendszer felülvizsgálata

Projekt témája: A megyei Volán vállalatok részére összehasonlító bérpiaci felmérések eredményei alapján bérkategória rendszer felülvizsgálata, bérkorrekciós politika lépéseinek kidolgozása.

- A tagvállalatok munkaköreinek áttekintése, munkaköri szintbesorolások meghatározása
- Bérpiaci felméréssorán bér adatok begyűjtése, konszolidálása és feldolgozása, bérpiaci átlagok meghatározása
- A bérpiaci információk alapján belső bérbeállítások modellezése
- A belső bérbeállítások alapján bérkorrekciós politika kidolgozása

A projekt eredményeként sor került a dolgozói alaphérek felülvizsgálatára és az elmaradott munkabérek esetén 3 éves bérkorrekciós terv kialakítására.

Projekt időtartama: 5 hónap

Pécsi Tudományegyetem – HR audit és fejlesztés

Projekt témája: Az emberi erőforrás menedzsment folyamatok felmérése és áttekintése a hatékonyabb HR működés kialakítása érdekében.

- A HR által ellátandó feladatok és alkalmazandó módszerekre vonatkozó javaslatok kidolgozása
- Az egyes karok és intézetek által jelenleg ellátott HR tevékenységek felmérése és értékelése
- Nemzetközi benchmark és best-practice információk gyűjtése és ezek alapján a jelenlegi helyzet értékelése
- A hasonló magyarországi szervezeteknél folyó HR menedzsment tapasztalatok és javaslatok összegyűjtése
- Az egyetemi dolgozók személyügyi tevékenységekkel kapcsolatos véleményüknek és javaslataiknak összegyűjtése egy HR elégedettségi felmérés során
- Az egyes humán szakfeladatok optimális ellátásához szükséges javaslatok kidolgozása
- A döntési hatáskörök és a feladatellátás szintjeinek pontos szabályozása (centralizáció/decentralizáció)
- A HR folyamatok hatékony ellátását támogató IT infrastruktúra felmérése és az ezzel kapcsolatos fejlesztési javaslatok kidolgozása

A projekt eredményeinek felhasználásával elkezdődött az eddig kevésbé fejlettnak és korszerűnek számító személyügyi terület fejlesztése, mely egyrészt az adminisztratív területeken jelentős költségmegtakarítást, másrészt a munkaerőállomány minőségének javulását eredményezi.

Projekt időtartama: 4 hónap

GDF SUEZ – munkaköri rendszer korszerűsítése, munkakör-értékelési módszertan kialakítása és bevezetése

Projekt témája: A GDF SUEZ csoport magyarországi tagvállalatai részére munkakör-elemzési-, értékelési-, és bérbesorolási rendszer kidolgozása, valamint a besorolások alapjául szolgáló munkaköri leírások elkészítése.

- A tagvállalatok munkaköreinek áttekintése, munkakörök összevonása, munkakör-családok és szerepek meghatározása
- A vezetői munkaköri leírások kidolgozása, a beosztotti munkakörök leírásának szakmai támogatása
- Tudásmátrix kidolgozása
- A vállalatcsoport számára saját munkakör-értékelési módszertan kidolgozása
- A munkakörök vállalaton belüli fontosságát kifejező munkakör-értékelés végrehajtása

- A bérrendszer alapjául szolgáló besorolási rendszer kialakítása

A projekt eredményeként egy csoportszinten egységes, a vezetők és a dolgozók számára transzparens és elfogadott bérbesorolási rendszer jött létre, mely alapot szolgáltatott egy versenyképes és igazságos alpbérrendszer kialakításához.

Projekt időtartama: 6 hónap

McDonald's – cafeteria rendszer kidolgozása és bevezetése

Projekt témája: A meglévő juttatási rendszer felmérése és optimalizálása révén költséghatékony cafeteria rendszer tervezése és bevezetése.

- A jelenlegi juttatások és azok költségigényének felmérése
- Dolgozói juttatás-elégedettségi felmérés készítése, javaslatok begyűjtése
- A cafeteria rendszerbe vonandó juttatások körének tervezése, a lehetséges keretösszeg kalkulációja
- Felsővezetői döntést követően a cafeteria szabályzat kidolgozása
- A rendszer működtetéséhez szükséges dokumentáció és segédanyagok kidolgozása
- A bevezetéssel kapcsolatos kommunikációs stratégia kialakítása, a kommunikációs anyagok elkészítése

A projekt eredményeképpen egy költséghatékony, de a dolgozók számára jelentős motivációt jelentő béren kívüli juttatási rendszer került bevezetésre, mely figyelembe tudja venni az eltérő életkorú munkavállalók fogyasztási/megtakarítási igényeit,

Projekt időtartama: 2 hónap

Közigazgatási intézmény – szervezeti átvilágítás, létszámoptimalizálás

Projekt témája: Budapesti, kisebb méretű (50 fő) közigazgatási intézmény működésének optimalizálása érdekében az alábbi tanácsadói tevékenységek ellátása:

- A jelenlegi tevékenységek/folyamatok áttekintése, a nem optimális folyamatok részletes vizsgálata, javaslattétel a tevékenységek racionalizálására.
- Döntési szintek és kompetenciák egyértelmű szabályozása révén a vezetési hatékonyság növelése.
- Az egyes tevékenységek ellátásához szükséges folyamatlépések és időszükségletek részletes elemzése.
- A tervezett folyamatok és teljesítmények alapján szervezeti egységenként az indokolt létszám meghatározása.

A projekt eredményeképpen hatékonyabb szervezeti működés révén a jogszabályokban előírt feladatkör-bővülést az eredeti létszámmal is képes lett a szervezet ellátni.

Projekt időtartama: 4 hónap

Autóipari termelővállalat - zöldmezős termelő beruházás szervezeti megalapozása

Projekt témája: Dunántúli, külföldi tőkével megvalósuló autóipari termelővállalatnál a termelés beindításhoz szükséges szervezetfejlesztési, folyamatszerkezési és emberi erőforrás-menedzsment tevékenységek ellátása:

- szervezeti alternatívák áttekintése – a legoptimálisabb szervezeti struktúra tervezése
- A szervezeti működés folyamatainak feltérképezése és munkakörökbe szervezése, a munkaköri leírások kidolgozása
- A munkakörök által végzett tevékenységek és az ahhoz szükséges követelmények figyelembevételével a munkakör-értékek meghatározása, a vállalati besorolási rendszer kialakítása
- A munkaerő toborzás alapjául szolgáló követelmény-profilok kidolgozása, a munkakerő-felvételi tevékenységek támogatása
- Az egyes munkakörökre vonatkozó országos, regionális és iparági bérferméresek elkészítése, ezek alapján a dolgozói alaphérek meghatározása

A projekt eredményeképpen egy hatékony szervezeti-működési rend került kialakításra, mely révén a cég fenn tudta tartani nemzetközi versenyképességét a recesszió időszakában is.

Projekt időtartama: 6 hónap

Magyar informatikai magánvállalat – hosszú távú ösztönzési rendszer tervezése

Projekt témája: Hosszú távú ösztönzési rendszerek (részvényjuttatás, cash plan) tervezése és bevezetése.

- A hosszú távú ösztönzési rendszerben érintett munkavállalók körének kijelölése, elvárásaik és motivációjuk feltérképezése
- A rendelkezésre álló részvény mennyiség allokációjára és időbeli terítésére vonatkozó alternatívák felvázolása
- A hosszú távú ösztönzési rendszernek a jelenlegi alaphér és teljesítményösztönzési rendszerbe történő integrálásához szükséges intézkedések tervezése
- Az elfogadott rendszer üzemeltetéséhez kapcsolódó szabályrendszer kidolgozása

A projekt segítségével sor került egy, a tulajdonosok és a dolgozók számára is megfelelő megoldást jelentő, a kulcsvezetőket hosszabb távon a vállalathoz kötő, de ugyanakkor a teljesítményüket is figyelembe vevő ösztönzési rendszer bevezetésére.

Projekt időtartama: 3 hónap

További ügyfeleink

A teljesség igénye nélkül összefoglaltuk azokat a projekteket, melyekben munkatársaink projektvezetői vagy szenior tanácsadói szerepkörökben vettek részt:

Magyar Államvasutak

- Dolgozói preferencia-vizsgálat motivációs céllal
- Cafeteria rendszer kialakítása
- Munkakörértékelés

MOL

- Munkaköri rendszer kialakítása
- Munkakör értékelés
- Besorolási rendszer
- Bérpolitika

Nemzetgazdasági Minisztérium

- Európai Unió pályázatoknál használt árazási és szakértői díjakkal kapcsolatos folyamatszabályozás
- Az értékelési rendszer során használt árazási benchmark adatbázis kialakítása

T-Com

- Munkaköri rendszer kialakítása
- Munkakör értékelés
- Besorolási rendszer
- Bérpolitika
- Felsővezetői ösztönzési rendszer auditja

BKV

- Munkaköri rendszer kialakítása
- Munkakör értékelés
- Besorolási rendszer
- Bérpolitika

Román Köztisztviselő Intézet

- Teljesítménymenedzsment
- Bérezés
- Munkaköri rendszer
- Kompetencia-értékelés

- Toborzás, kiválasztás

Podravka

- Szervezeti hatékonyság
- Munkakör értékelés
- Besorolási rendszer kialakítása
- Bérpolitika

Magyar Posta

- Munkakör értékelés
- Besorolási rendszer kialakítása
- Bérpolitika
- Belső kommunikáció

Miniszterelnöki Hivatal

- Közalkalmazotti és köztisztviselői munkaköri rendszer kidolgozása
- Munkakörértékelési és besorolási rendszer kialakítása
- Köztisztviselői kompetencia értékelési rendszer kialakítása

MALÉV

- Szervezetfejlesztés, szervezeti hatékonyság
- Munkaköri rendszer, értékelés
- Besorolási rendszer kialakítása
- Bérpolitika
- Belső kommunikáció

Siemens

- Szervezetfejlesztés, szervezeti hatékonyság
- Munkaköri rendszer, értékelés
- Besorolási rendszer kialakítása
- Bérpolitika
- Belső kommunikáció

BAT

- Munkakör értékelés
- Besorolási rendszer kialakítása
- Bérpolitika

ABN Amro Bank/Magyar Hitelbank

- Szervezet, munkaköri rendszer kialakítása
- Munkakör értékelés, besorolási rendszer
- Bérpolitika

Magyar Nemzeti Vagyonkezelő

- Szervezetfejlesztés
- Munkaköri rendszer, értékelés
- Bérpolitika

Magyar Közút

- Személyzetfejlesztési rendszer auditja
- TÉR rendszer továbbfejlesztése
- Képzési katalógus kidolgozása

Nemzeti Hírközlési Hatóság

- Kompetencia rendszer auditja
- HR stratégia monitoringja és kidolgozása
- TÉR rendszer továbbfejlesztése

Pfizer

- Rugalmas juttatási rendszer (cafeteria) bevezetése
- Dolgozói preferencia-vizsgálat motivációs céllal

McDonald's

- Rugalmas juttatási rendszer (cafeteria) bevezetése
- Dolgozói preferencia-vizsgálat motivációs céllal

TEVA

- Szervezetfejlesztés
- HR audit
- Logisztikai folyamatok fejlesztése

Visteon

- BPR
- Szervezetfejlesztés
- Munkakörök értékelése
- Bérpolitika

Pécsi Tudományegyetem

- HR folyamatok auditja
- Szervezetfejlesztés

AGC

- Szervezetfejlesztés
- Munkaköri rendszer, értékelés
- Besorolási rendszer kialakítása
- Bérpolitika

Hungarocontrol

- Rugalmas juttatási rendszer (cafeteria) bevezetése
- Dolgozói preferencia-vizsgálat motivációs céllal

Chinoi

- Munkaköri rendszer, értékelés
- Besorolási rendszer kialakítása
- Bérpolitika

Invitel

- Munkaköri rendszer, értékelés
- Besorolási rendszer kialakítása
- Bérpolitika

GDF SUEZ

- Egységes munkaköri rendszer kialakítása
- Munkakör-értékelés
- Besorolási rendszer kialakítása
- Bérpolitika

Balluff

- Munkaköri rendszer korszerűsítése
- Munkaköri leírások kidolgozása
- Besorolási rendszer kialakítása
- Bérpolitika

Információ

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