

Международная практика направления сотрудников за рубеж



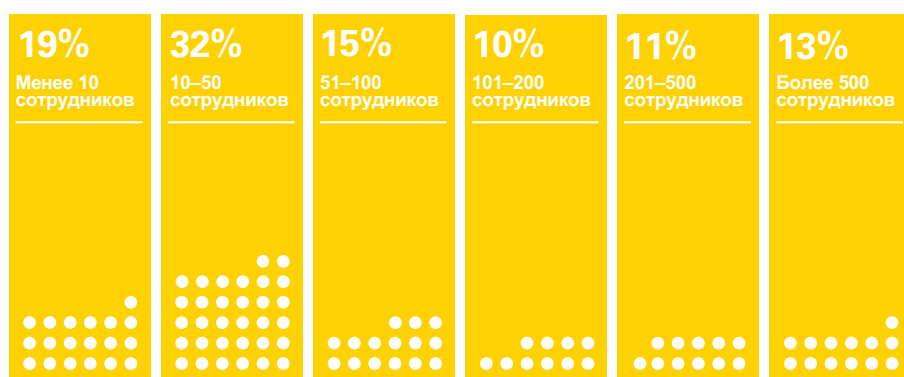
КПМГ представляет краткий обзор результатов 17-го ежегодного международного исследования «Политика и практика в области глобальной мобильности персонала». В текущем исследовании 2015 года приняли участие более 600 компаний.

Глобализация и война за таланты остаются на протяжении последних лет ключевыми трендами в HR. Из года в год растет число компаний, открывающих офисы за рубежом. Для тиражирования лучших практик, обмена опытом, обеспечения соблюдения стандартов работы компании и подготовки локальных кадров компании активно направляют своих сотрудников на работу за рубеж.

Сколько сотрудников работает сейчас в других странах?

По данным нашего исследования, у 32% компаний за границу командированы от 10 до 50 сотрудников, 19% компаний-респондентов отправили за рубеж до 10 сотрудников, а 13% компаний-респондентов отметили, что за границей у них находится более 500 сотрудников.

Количество сотрудников в других странах на данный момент



Почему релокация сотрудников важна для бизнеса?

Согласно результатам исследования, главной целью политики по глобальной мобильности, по мнению 73% компаний-респондентов, является поддержка бизнес-целей компании и способность адаптироваться к меняющимся требованиям. Из числа компаний-респондентов:

- 96% компаний перемещают сотрудников на долгосрочный период;
- 81% компаний предлагает сотрудникам краткосрочные программы релокации;
- 47% перевозят сотрудников в другие регионы для постоянного проживания.

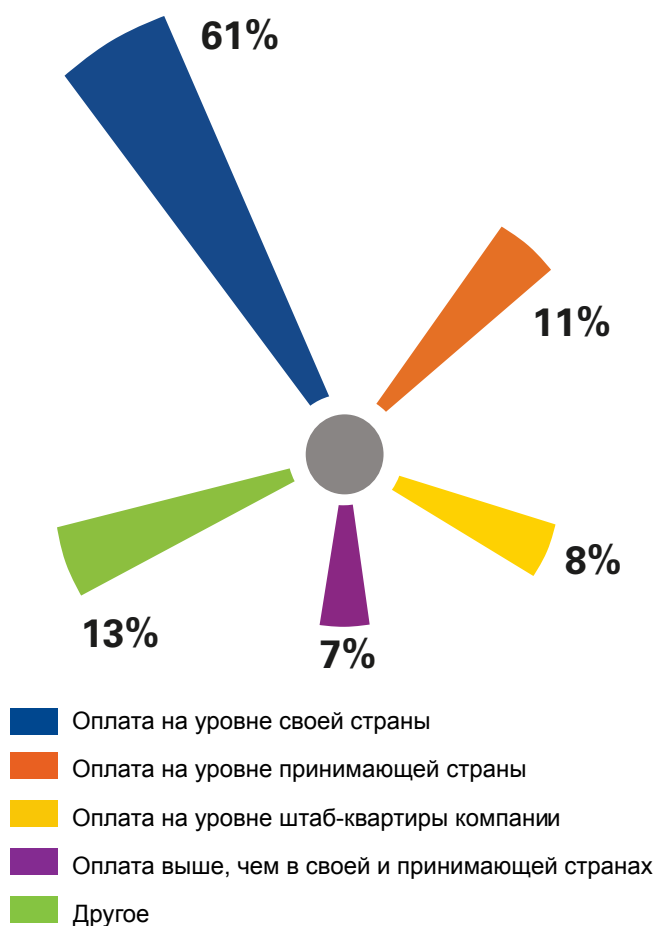
Программы глобальной мобильности во многих компаниях являются дополнительным инструментом мотивации. Компании могут предоставить своим перспективным сотрудникам возможность жить и работать в другой стране, чтобы они могли расширить свой кругозор, получить новые знания и опыт, а также расширить личную глобальную сеть контактов.

Как оплачивается труд командированных сотрудников?

Различный уровень инфляции и колебания курсов валют существенно затрудняют администрирование программ международной ротации персонала. Для решения этих проблем компании используют гибкую систему надбавок к фиксированной части заработной платы.

Большинство респондентов (61%) отметили, что оплата труда командированных сотрудников соответствует уровню оплаты страны, в которой работает сотрудник на постоянной основе. Чаще это характерно для компаний с большим количеством командированного персонала (66%) и для тех компаний, чьи сотрудники командированы более чем в 50 стран (71%).

Политика компании в области оплаты труда для перемещаемых сотрудников



Источник: KPMG's Global Assignment Policies and Practices Survey, 2015

Насколько программы релокации адаптированы под нужды персонала?

Согласно нашему исследованию, когда компании заинтересованы в повышении мобильности персонала, они создают особые условия для супругов и детей сотрудников. Из года в год растет число компаний, которые готовы обеспечить переезд сотрудника не только с официальными супругами и несовершеннолетними детьми, но и с гражданскими супругами (56%). Кроме стандартных льгот для семьи командированного в другие страны (оформление

виз, предоставление жилья и оплата обучения детей в школе), 21% компаний-респондентов отметили, что помогают супругу/ге сотрудника с поиском работы в принимающей стране и компенсируют затраты на обучение, 40% респондентов указали, что предоставляют услуги по изучению языка принимающей страны супругу/ге и ребенку, а 38% компаний предлагают межкультурные тренинги как для самого сотрудника, так и для членов его семьи.

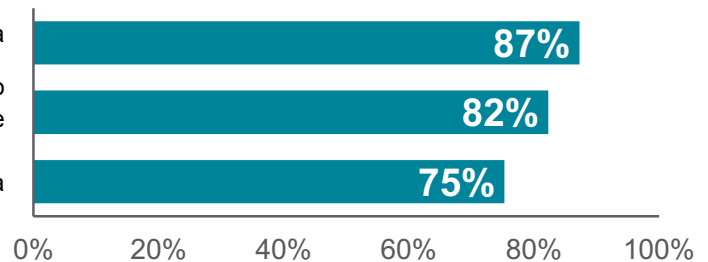
Какие функции, связанные с релокацией персонала, все чаще выводятся на аутсорсинг?

Половина участников исследования считают, что администрирование программ международной ротации персонала требует от компании значительных дополнительных усилий. Для минимизации трудозатрат большинство участников опроса пользуются услугами внешних провайдеров. Главная причина аутсорсинга – возможность получить доступ к международным ресурсам провайдера и его опыту. Наиболее

популярными функциями, выведенными на аутсорсинг, являются функции, связанные с соблюдением налогового законодательства (87%), консультации по вопросам персонального налогообложения в принимающей стране (82%), миграционной поддержкой (76%). Услуги по расчету заработной платы и возмещению расходов, как правило, остаются внутри компании.

Функции, выведенные на аутсорсинг

Обеспечение соблюдения налогового законодательства
Консультации по вопросам персонального налогообложения в принимающей стране
Миграционная поддержка



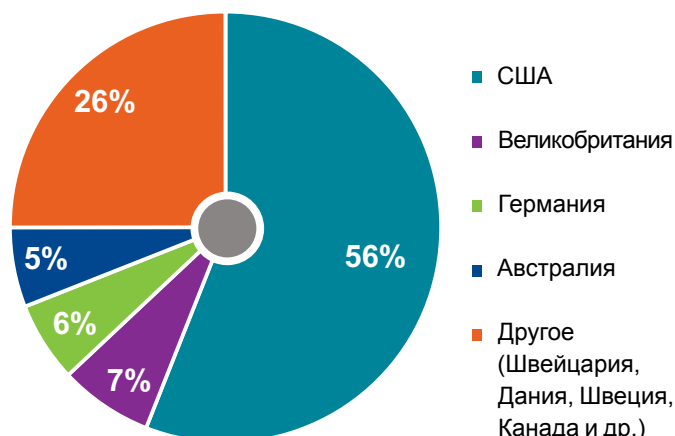
Источник: KPMG's Global Assignment Policies and Practices Survey 2015



По прогнозам наших участников исследования, в течение следующих 5 лет 41% компаний полагают, что в будущем их потребность в релокации сотрудников в другие страны останется прежней, а 43% компаний считают, что будут больше направлять своих сотрудников за рубеж.

Общая информация об участниках

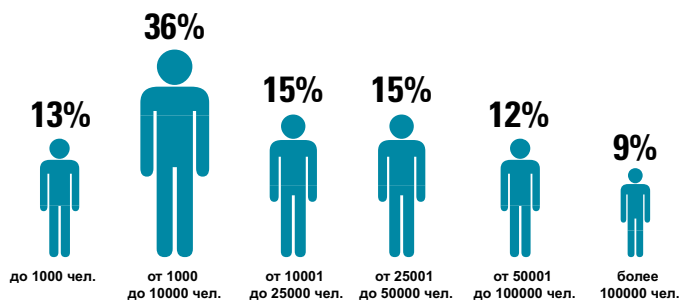
Участники



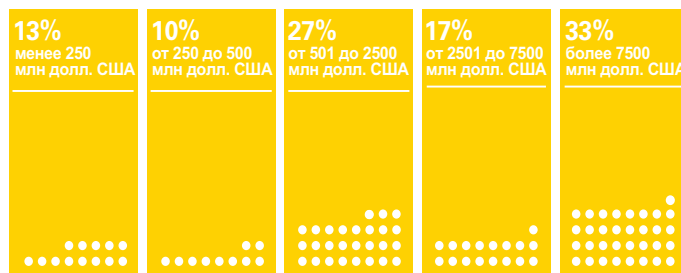
Сектор



Количество персонала в компании



Выручка компаний



Источник: KPMG's Global Assignment Policies and Practices Survey 2015

Контакты:



Алевтина Борисова
Руководитель Группы по оказанию
услуг в области управления
персоналом и налогообложения
физических лиц
Партнер
Т: +7 495 937 4477
Ф: +7 495 937 4499
Е: aborisova@kpmg.ru

Информация, содержащаяся в настоящем документе, носит общий характер и подготовлена без учета конкретных обстоятельств того или иного лица или организации. Хотя мы неизменно стремимся представлять своевременную и точную информацию, мы не можем гарантировать того, что данная информация окажется столь же точной на момент получения или будет оставаться столь же точной в будущем. Предпринимать какие-либо действия на основании такой информации можно только после консультаций с соответствующими специалистами и тщательного анализа конкретной ситуации.

© 2015 АО «КПМГ», компания, зарегистрированная в соответствии с законодательством Российской Федерации, член сети независимых фирм КПМГ, входящих в ассоциацию KPMG International Cooperative ("KPMG International"), зарегистрированную по законодательству Швейцарии. Все права защищены.

KPMG, логотип KPMG и слоган "cutting through complexity" являются зарегистрированными товарными знаками или товарными знаками ассоциации KPMG International.

Переведено с разрешения KPMG International.

kpmg.ru

