

hrinterim.cz

HR v kostce

DAGMAR MATĚJKOVÁ

1.DÍL, PŘED NÁBOREM



OBSAH

- 2 Plán
- 3 Proč hledám
- 4 Co bude dělat
- 5 Kdo bude hledat
- 6 Jak dlouho to trvá
- 7 Rekapitulace
- 8 Náklady
- 9 Závěr

VÍTEJTE



eBook HR v kostce

je určen Podnikatelům, Manažerům, Ředitelům, HRistům, Studentům nebo těm, kteří se chtějí dozvědět, co se v HR dělá nebo dělat má. Prakticky, názorně, jednoduše a s příklady.

Jedná se o první díl eBooku. Následující díly budou mapovat další etapy tzv. Životního cyklu zaměstnance.

□ V tomto díle se věnuji tomu, co se děje před vlastním nábořem.

Ing. Dagmar Matějková

Majitelka společnosti Matricaria Chamomilla s.r.o.

hrinterim.cz

Správně a ideálně efektivně vybrat nového zaměstnance je docela věda. Jak tedy na to? Interně, externě, sami nebo s agenturou?

Jako první si zodpovězte následující otázky:

Proč

Koho

Jak



A také se nezapomeňte sami sebe zeptat, zda-li to nemohu zorganizovat jinak!

Bez výše uvedeného nemá cenu začínat kohokoliv hledat. Nejenom u náboru je dobré si vše dobře promyslet. Vše stojí čas a peníze.

□ Kandidáti budou chtít získat konkrétní informace o pozici, nadřazeném apod. Pokud jsme si skutečně jisti, že pozici otevřeme, můžeme se začít připravovat.

Ideálně se rozhlédneme interně, zjistíme, jestli někdo ze stávajících kolegů nemá zájem a předpoklady danou pozici vykonávat. Nebo nabídneme "Reward".

Toto je mimochodem cesta nejefektivnější, ale nedá se aplikovat vždy.

PROČ HLEDÁM

hrinterim.cz

Na otázku PROČ potřebuji nového zaměstnance, musí být jasná odpověď. Pokud nám někdo řekne, že protože nestíhá, nechejme udělat personální audit a uvidíme, že je potřeba práci jinak zorganizovat.

Příklad skutečných důvodů pro hledání.

Náhrada
stávajícího
zaměstnance

Nová
pobočka

Legislativa

Odpověď na PROČ, která dává smysl, je následující:

- získali jsme 10 nových klientů, potřebujeme někoho, kdo se o ně bude starat.
- Navýšili jsme obrát o 20 %, vznikla potřeba taková a maková.
- Plánoval jsem to v budgetu na Q4 a mám to schváleno – náborovou komisí (velká firma 1.000 zaměstnanců +), zkoumá se proč/co/kdy/kolik

□ Pokud by to měl být náš první zaměstnanec, mělo by to zvažování, být ještě důkladnější.

□ Největší chybu, kterou můžeme udělat je, že nabereme někoho, koho skutečně nepotřebujeme a pak se ho/ji budeme snažit zbavit.

CO BUDE DĚLAT

hrinterim.cz

Když už je tedy jasné, že máme důvod, je nutné si detailně definovat:

- CO bude nová posila dělat
- KDE bude sedět v organizační struktuře
- KOMU bude reportovat

POPIS PRÁCE

Musíme si určit jaká máme očekávání od této pozice, co by měl daný člověk umět. Jaké má mít jazykové předpoklady atd.

□ Chytré firmy mají tzv. Kompetenční model a samozřejmě sadu Popisů práce. Není potřeba znovu vytvářet kolo! Potom stačí už jen replikovat. Šetří se tím čas a peníze.

Popis práce musíme napsat. Ale ne my, milí HRisti, ale Hiring Manager (ten kdo hledá, např. nadřízený). HR dá mustr.

□ Toto bývá taková klasika, když se hledá nový člověk. Nadřízený "neví", co jeho podřízený má dělat a prý to mají vědět na HR....

KDO BUDE HLEDAT

hrinterim.cz

Obvykle máme 3 možnosti, pokud tedy nepočítám, že někoho outsourcujeme nebo využijeme Interima nebo Konzultanta.

Níže základní možnosti:

Hledáme sami

Personální agentura

Executive search

Hledáme sami:

- pokud máme vlastní HR nebo máme ponětí, co to všechno obnáší
- jedná se o pozici, na kterou již máme kandidáta
- hledáme někoho, u koho je to vlastně jedno, pokud se to nepovede
- nemáme peníze na Personální agenturu nebo Executive search

□ Personální agentura je vhodná pokud hledáme více pozic najednou, např. do výroby nebo nemáme s nábořem zkušenosti.

Executive Search zvolíme, pokud hledáme "tajně", obsazujeme pozici, na které ještě někdo sedí nebo se jedná o ředitele, člena představenstva apod. a nemáme nikoho interně.

JAK TO DLOUHO TRVÁ

hrinterim.cz

Obvykle firmy hledají někoho ve stylu "včera bylo pozdě" a pak nejsou schopni nikoho najít půl roku.

□ Pokud hledáme opravdu dlouho, zvažme následující:

- vraťme se o několik kroků zpět a analyzujme, kde jsme udělali chybu
- pokud nejsme schopni pozici obsadit, tak ji buď nepotřebujeme, budeme muset požádat o externí pomoc nebo začít znovu a lépe

Co se nejčastěji podcení nebo vágně definuje (peníze nezmiňuji):

KNOW HOW

Definujeme, co MUSÍ kandidát umět.



SCHVÁLENÍ

Bez schválení vedení NIKDY nezačínáme hledat.



CÍLOVÁ SKUPINA

Řemeslníci, vysokoškoláci, umělci....



FIREMNÍ KULTURA

Kdo zapadne a kdo ne. Jasná definice.



Základní workflow je následující:

PŘÍPRAVA

Proč, Koho, Jak, Kdy, Za kolik,
Odsouhlasení a schválení.



ZADÁNÍ

Popis práce, Organizační struktura,
Požadavky, Zodpovědnosti, Zdroje



KONTROLA

Vyhodnocení efektivity zdrojů a
případné „Lesson Learned“.



PROVEDENÍ

Vlastní výběr a rozhodnutí.

□ Osobně jsem přesvědčena, že je nejdůležitější, nalít si čistého vína. Pokud si nejsme jisti, zda-li nastal čas na nábor, tak vyčkáme.

A nyní si uvedeme jednu z nejvíce podceňovaných částí náborového procesu.

No jistě.

□ KOLIK TO STOJÍ!

Pokud nemáme neomezený rozpočet, měli bychom si náklady na jednoho zaměstnance vypočítat. Následně můžeme replikovat. Počítáme jak přímé, tak nepřímé náklady.

Obecně se bavíme o 3x násobku hrubé mzdy.

Náklady na zaměstnance bývají jedny z nejvyšších v rámci firmy.

❑ Neustále se vracím k plánování a počítání. Možná se vám to zdá zbytečné, ale mně ne.

❑ V 99% případech, kdy přicházím do firem, tak mi nikdo není schopen říci, kolik firmu zaměstnanci stojí.

Tedy, jak chcete optimalizovat náklady na pracovní sílu, když není jasné, co to náklady na zaměstnance jsou? Já bych se zde hluboce zamyslela.

Náklady na pracovní sílu výrazně ovlivňují výsledné hospodaření firmy. Tz. zdali firma dosáhne ZISK nebo ZTRÁTU.

ZÁVĚR



Detaily k tématu Human Resources od A - Z naleznete na mojich stránkách hrinterim.cz nebo mě kontaktujte na

✉ dagmar.matejkova@hrinterim.cz, ☎ +420 602 470 244

☐ Na hrinterim.cz je k dispozici:

- BLOG témata pokrývají celý Životní cyklus zaměstnance
- VIDEO v češtině a angličtině na různá HR témata
- VZDĚLÁVÁNÍ a WORKSHOPY dle aktuální nabídky
- MENTORING pro Majitele firem, Ředitele nebo Managery. Samozřejmě také pro HRisty. Rámcová témata na webu.

a samozřejmě si můžete objednat služby:

- HR Interima (hodinový personální ředitel)
- HR konzultace a audit
- a v neposlední řadě KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ

Pracuji v češtině, angličtině a němčině. On-line nebo Off-line.

Obchodní podmínky jsou k dispozici na mých stránkách hrinterim.cz