

HR Outsourcing

Outsourcing při hledání nových zaměstnanců i v samotném zaměstnávání – to je nejmodernější trend u firem, jejichž core business sice stojí a padá na lidech, ale na lidské zdroje nemají dostatek času.

*** Proč by měly firmy vyhledat pomoc u odborníků z personálních agentur a nejit vlastní cestou?**

Hlavním důvodem je efektivita při nábořech a při práci personálního oddělení. Firma je odborníkem na svůj core business. Ne vždy je schopna sestavit tým personalistů a samotného personálního oddělení tak, aby fungoval efektivně. Manpower přichází v takovém případě s řešením. Je schopen téměř okamžitě dodat potřebné personální oddělení, složené z odborníků, kteří se na trhu již dlouho pohybují. Kvalitní agentura ví, kam sáhnout, kde hledat lidi, kde nejlépe inzerovat a jak zájemce otestovat. Firma při náboru vlastními silami ztrácí drahocenný čas a nakonec může zjistit, že vytipovaný uchazeč jí příliš nevyhovuje. Najít stovku vyhovujících lidí znamená většinou vytvořit a postupně vyloučit až 400 zájemců. Naši klienti si často stěžují, že pokud se obrátí na Úřad práce s konkrétními požadavky na zaměstnance, tak jim ÚP pošle velké množství lidí, kteří daným požadavkům nevyhovují. Stává se, že personalista je potom na dva týdny zahlcen kandidáty, kteří buď nemají ten správný profil, nebo si přijdou jen pro razítko a o práci už předem nemají zájem – ztratí tak dva týdny času, aby obsadil jednu pozici. Manpower přitom provede předvýběr kandidátů a představí firmě nejlepší kandidáty, kteří splňují požadavky.

*** Předvýběr? To máte na mysli nějaký osobní pohovor?**

Je to mnohem složitější a širší pojem. Organizujeme výběrové řízení pro zadané pozice. Na vlastní náklady inzerujeme vypsané pozice a hledáme nejúčinnější cesty k vyhledání ideálních kandidátů. Třídíme došlé životopisy a vybíráme pouze ty nejrelevantnější. Každý uchazeč se musí nejprve setkat se specializovaným konzultantem, který posoudí jeho vhodnost na danou pozici. Životopisy včetně profilů vybraných kandidátů dostane klient k posouzení a sám si vybere, které kandidáty pozve na pohovor. Navíc dáváme garance vrácení části fakturace, pokud dojde ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

*** Trochu jste mi utekla z odpovědi. Zkuste v krátkosti shrnout argumenty, kterými se snažíte přesvědčit firmy, aby se obrátili na personální agenturu.**

Tak tedy telegraficky, kromě toho, co jsem již řekla: Platbu vyžadujeme pouze v případě nástupu zaměstnance. Snížíme náklady na inzerci, která nebývá vždy efektivní. Poskytujeme tříměsíční garance spokojenosti s kandidátem. Dále možnost zajištění náhrady zdarma v případě odchodu kandidáta ve 3 měsíční zkušební době. Firmě odpadá čas strávený selekcí životopisů a klient se může věnovat strategickým záležitostem. Pokud si přejí, „jejich“ zaměstnanci jsou našimi zaměstnanci.

*** V čem bude pro firmu výhodné, když nebudou pracovníci jeho kmenovými zaměstnanci, ale budou zaměstnání u personální agentury?**

Může to být také zajímavé například ve chvíli, kdy zahraniční společnost v ČR založí filiálku a od matky má pouze omezený rozpočet na lidské zdroje – schválený balík peněz. Jenže firma se začne rozvíjet rychleji a chybí jí lidé. V takovém případě by musela žádat matku o zvýšení rozpočtu a složitě požadavek obhájit. To mnohdy trvá měsíce a přitom by společnost mohla přijít o řadu zakázek. V mezidobí je proto pro ně výhodné, najmout personální agenturu. Ta jim dodá prakticky okamžitě potřebné a hlavně vhodné lidi. Navíc tento náklad účetně nezapadá do kolonky lidské zdroje, ale do kategorie služby.

Setkáváme se i s případy, kdy firma rozjede krátkodobý projekt, který opět vyžaduje přijmout větší počet lidí. Jestliže by to firma dělala pouze ve své režii, musela by rozšířit i personální oddělení. Vzhledem k časově omezenému projektu - zakázky – to není pro ni příliš efektivní. I v tomto případě nastupují personální agentury, které si úkol vezmou za svůj a pro klienta jej vyřeší.

Pokud máte rád stručné a jasné odpovědi, tak důvody jsou následující: Vyhledáme a na dobu určitou - od jednoho dne až do několika let - zapůjčíme vybraného kandidáta. Dáváme možnost smlouvy na dobu určitou – do určitého data, na délku trvání určitého projektu, mateřské dovolené podobně, případně i na dobu neurčitou. Můžeme zajistit vstupní školení, vybavení zaměstnance pracovními a ochrannými pomůckami, zaškolení na pracovišti. Sledujeme a evidujeme pracovní smlouvy, výkazy odpracovaných hodin i výplaty mezd. Výpadek pracovní síly nahrazujeme do 24 hodin. Průběžně doplňujeme pracovní síly na dané pozice podle potřeb klienta. Vyzkoušené a zaučené pracovníky si klient může po čase převést mezi své stálé zaměstnance.

Jsou zde však i další důvody, proč firmy volí tuto cestu. Klient získá flexibilní pracovní sílu přesně podle potřeby (sezónní výroba, zvýšená nemocnost, nenadálá zakázka, možnost rozhodnout se dodatečně, zda-li bude potřeba právě tolika pracovníků). Odpadá mu starost s náborem nových pracovníků a s rozvázáním pracovního poměru. Personální oddělení nezatěžuje zpracovávání mzdové a personální agendy. Může se věnovat strategickým záležitostem. Při nespokojenosti s výkonem pracovníka zajistíme náhradu. Máme seznam náhradníků, který nám umožní rychlou reakci.

*** Nic však není zadarmo. Jak je to s náklady, pokud si firma zvolí cestu outsoursingu lidských zdrojů?**

Zaměstnavatel kromě hrubé mzdy, kterou dostane pracovník, musí dát 35 % na zdravotní a sociální pojištění. Celkové mzdové náklady tak dosahují koeficientu 1,35. Jestliže se firma rozhodne pro outsourcing, pak celkové mzdové náklady jdou za námi a navíc si připočítáváme marži na pokrytí nákladů spojených s vyhledáváním kandidátů, inzercí, vedení mzdové agendy, administrativu atd.. Ta se pohybuje od deseti do třiceti procent. Její výše se odvíjí i od náročnosti zakázky. Nákladová položka je účetně v kategorii služby, což může být výhodné. Navíc fakturace se standardní dobou splatnosti probíhá až potom, co Manpower vyplatí zaměstnancům mzdy. Dopad na cash flow společnosti je v takovém případě zřejmý.

Výhody pro klienta vznikají i v případě dlouhodobé nemoci, mateřské dovolené, či ve chvíli snižování stavů. Nemusí platit odstupné a řešit další mnohdy velmi komplikované a nepříjemné věci. I tyto problémy personální agentura přejímá. Například, když je společnost nucena zaměstnance propustit, můžeme jim hned nabídnout práci u jiného zaměstnavatele v regionu. Protože ale každoročně umístíme zhruba 12 tisíc lidí, není pro nás problém, nabídnout těmto nezaměstnaným jinou práci. Pak již záleží jen na nich, jestli ji přijmou.

Již z toho, co jsem nyní řekla je jasné, že náklady na pracovní agenturu nelze srovnávat třeba s tím, když si firma najme externí účetní firmu, která ji dělá kupříkladu jen mzdy. Bohužel to však mnohé firmy stále poměří.

Trochu jiná situace je ve chvíli, kdy firma požaduje pouze outsourcing při hledání zaměstnanců. V Praze si v takovém případě účtujeme tři a mimo metropoli pak dva měsíční platy.

*** Jak vypadají pracovní smlouvy, které máte s těmito zaměstnanci?**

Většina smluv je podepsána na dobu určitou. Záleží na firmě, jestli hledá zaměstnance na jedno dopoledne, nebo na projekt, který trvá dva roky. Většina našich přidělených zaměstnanců pracuje na projektech, které trvají více než půl roku. Tím mám na mysli rok až dva. Dokonce jsme se u některých pozic a u některých klientů dohodli i na smlouvách na dobu neurčitou.

*** Když to tak krásně funguje, proč vlastně ještě existují firmy s vlastními zaměstnanci?**

Vždy je dobré mít zaměstnané ve vlastní režii odborníky, kteří přímo ovlivňují core business – manažery. Není ale optimální zaměstnávat desítky až stovky lidí v obslužných provozech. Mám na mysli zaměstnance ve velkých administrativních celcích, pracovní sílu ve výrobě, lidi pracující jen v sezónních výkyvech, když je poptávka. Ale učíme se. Ukažte mi firmu, kde by například vrátný byl ještě zaměstnancem společnosti, kde hlídá. Obdobně to již funguje u stravování a řady dalších servisních oddělení. Outsourcing se stále prohlubuje.