



Hľadáte zamestnancov?

Vyskúšajte služby agentúr

Pri dnešnej relatívne vysokej nezamestnanosti by sa mohlo zdať, že nájsť nového zamestnanca nemôže byť pre organizáciu problém. Zamestnávateľia majú viacero možností, ako nových zamestnancov vyhľadať a získať. Môžu využiť inzerciu v klasických médiách alebo na internete, osloviť úrady práce, skontaktovať sa so školami alebo činnosť zveriť profesionálnej personálnej agentúre.

Táto forma vyhľadávania a získavania zamestnancov sa realizuje **v spolupráci s komerčnými firmami** pôsobiacimi na trhu práce. Ponuka odborných služieb, ktoré komerčné firmy v oblasti vyhľadávania a získavania zamestnancov pre svojich klientov – t. j. podniky a organizácie – realizujú, je v súčasnosti skutočne široká. Pretože ide často **o nové, mnohými manažérmi nevykúšané služby, uveďte si na tomto mieste aspoň ich základný rozsah.**

RECRUITMENT

Tento pojem predstavuje buď **komplexnú službu vyhľadávania a získavania zamestnancov** pre konkrétnu pracovnú pozíciu do riadneho pracovného pomeru (permanent placement), alebo **podporné aktivity** (recruitment support), vzťahujúce sa na získanie a výber pracovníkov do trvalého pracovného pomeru svojho klienta.

Obsiahnuté môžu byť tieto aktivity:

- ★ náborová kampaň, vrátane inzercie,
- ★ preselekcija, t. j. **roztriedenie životopisov**, ktoré prišli na základe odozvy z inzercie, a zaslanie správy o prijatí životopisu, v prípade nesplnenia profilu i zamietacieho listu uchádzačovi, následná prezentácia vyhovujúcich životopisov spoločnosti,
- ★ **horúca linka** pre informácie uchádzačom,
- ★ **spracovanie ohlasov**, ich evidencia a štatistika,
- ★ **odmietnutie nevyhovujúcich uchádzačov**,
- ★ **celková komunikácia s uchádzačmi**,
- ★ **pohovory** (telefonicky, osobne),
- ★ **testovanie kandidátov** skúsenými psychologmi, atď.

TEMPORARY EMPLOYMENT SERVICES

Táto personálna služba predstavuje **dočasné prenatanie pracovnej sily na žiaducu pracovnú pozíciu klienta**. Ide vlastne o službu lízingového charakteru. Dočasnú výpomoc možno využiť

všade tam, kde vzniká potreba pružnej pracovnej sily. Môžu to byť **nárazové akcie v čase dovoleniek, alebo v prípade choroby zamestnanca**. Personálne poradenské firmy, ktoré sa orientujú výlučne na riadiace pozície – t. j. stredný a vyšší manažment – poskytujú v rámci lízingových služieb takúto špecializovanú službu aj v oblasti manažmentu.

Svojim klientom na požiadanie identifikujú, ohodnotia a prenajímajú seniorov, skúsených pracovníkov v manažérskych pozíciách. Tí sú zamestnancami personálnych poradenských firiem po dôkladnom výbere, ku ktorému sa pridružuje ďalšie vzdelávanie a tréning. Mnohokrát pôsobia ako „krízoví manažéri“ – t. j. prenajímajú si ich firmy, ktoré majú výrazné existenčné problémy alebo ktoré **majú potrebu reštrukturalizovať sa.**

EXECUTIVE SEARCH CONSULTING

V tomto prípade ide o **špeciálnu metódu vyhľadávania a získavania top manažérov a úzko špecializovaných odborníkov**. Ide o cieľné oslovenie skúseného kandidáta, ktorý je vopred vytipovaný zo spoločnosti v rovnakom alebo príbuznom odbore s činnosťou organizácie – klient na rovnakých pozíciách. Tento človek pritom **nemusi aktívne hľadať nové uplatnenie, ale ponuka ho môže natoľko osloviť, že sa rozhodne zmeniť zamestnávateľa.**

Celý proces zahŕňa:

- ★ **zmapovanie situácie na trhu**,
- ★ **vytipovanie potenciálnych uchádzačov**,
- ★ **ich diskkrétne oslovenie**,
- ★ **osobné rozhovory s konzultantom**,
- ★ **predstavenie zoznamu vybraných uchádzačov klientovi**,
- ★ **skontaktovanie uchádzača s personálnym manažérom organizácie – klienta**,

★ **spätná väzba a následná spolupráca** medzi oboma stranami.

TRY & HIRE

Už samotný voľný preklad „vyskúšaj a prijmi“ naznačuje, o akú službu ide. Tento systém je **kombináciou služieb dočasného prenatania** (temporary help) a **prijatia do trvalého pracovného pomeru** (permanent placement). Je vhodný napr. všade tam, kde sa o vytvorení trvalého pracovného miesta dosiaľ nerozhodlo. **Zamestnanec, prenatatý od personálnej agentúry, vykonáva požadovanú prácu a agentúra sa zaväzuje uvoľniť ho do trvalého pracovného pomeru k zákazníkovi, keď o to požiada.**

OUTSOURCING

Outsourcing predstavuje **službu, pri ktorej personálna komerčná firma poskytuje v plnej miere externé zabezpečenie ucelenej časti aktivít organizácie**. Ide predovšetkým o rôzne obslužné procesy, pričom firma sa môže plne koncentrovať na hlavný predmet svojho podnikania.

PAYROLL

Tento druh služby predstavuje **odovzdanie mzdovej, prípadne mzdovej a personálnej agendy do rúk externého dodávateľa**, ktorý garantuje správnosť spracovaných výstupov a dôvernosť informácií o výške plátov a miezd. Využitím tejto služby dochádza k zníženiu nákladov na mzdovú účtáreň. **Na záver možno povedať, že záleží na organizácii, ktorú z foriem vyhľadávania a získavania zamestnancov uprednostní. Všetky majú svoje prednosti i slabšie stránky a najvhodnejšie riešenie závisí od konkrétnych podmienok, v ktorých vaša firma pracuje.** Pri rozhodovaní o vhodnosti internej či externej formy výberu je nevyhnutné zvážiť všetky faktory,

ovplyvňujúce proces získavania zamestnancov.

PONUKA ODBORNÝCH SLUŽIEB

Prínosy Recruitmentu: Preneháte rutinné a administratívne úkony skúseným konzultantom.

Pri väčších náborových aktivitách netreba počas doby trvania kampane dočasne zvyšovať počet zamestnancov personálneho oddelenia. Získate čas, ktorý by zodpovední personalisti strávili komunikáciou so všetkými, a to i nevhodnými uchádzačmi. Na vybraného uchádzača agentúry obvykle poskytujú garanciu od troch do šiestich mesiacov.

Temporary employment services:

V závislosti od konkrétnych špecifik vám odpadá nevyhnutnosť zložitým spôsobom získavať nový personál a následne ho prepúšťať. Ušetríte náklady na vyhľadávanie, výber a zaškolenie. Náklady na flexibilnú pracovnú silu sa nezaratávajú do mzdových nákladov, pretože sa účtujú ako poskytovanie služieb.

Executive search consulting: Povešť vašej firmy na pracovnom trhu zostane zachovaná, pretože za celý proces je zodpovedná komerčná poradenská firma. Personálni manažéri získajú prehľad o potenciálnych kandidátoch, aktuálne zamestnaných v iných spoločnostiach, ktorí spĺňajú ich požiadavky. Kandidáti sú skúsení v danom odbore či vo výkone na danej pracovnej pozícii, takže organizácia môže získať už hotových zamestnancov, ktorých netreba dlhodobo zaškoľovať a pripravovať.

Try & hire: Získate ľubovoľný čas na preverenie schopností, zručností a pracovných návykov pracovníka. Môžete predchádzať fluktuácii, pretože do kmeňového stavu prijmete dokonale prevereného a zacvičeného zamestnanca. To zároveň vedie k zvýšeniu produktivity práce.

Outsourcing: Externé zabezpečenie obslužných činností, kompletná zodpovednosť za činnosti a ich výsledky spočíva na externej komerčnej firme. Ušetríte náklady na zamestnancov, mzdovú účtovníčku, výpočtovú techniku, softvér, vzdelávanie a školenie príslušného personálu.

Payroll: Zníženie komplexných nákladov na mzdovú účtáreň, v prípade malých organizácií aj na personalistu. ■

Riešenie konfliktov sa nezaobíde bez počúvania

Schopnosť byť dobrým poslucháčom sa zvyčajne pokladá za samozrejmú súčasť komunikačných zručností. V skutočnosti však primerané, efektívne počúvanie nie je také bežné, ako si ľudia myslia. Hoci ide o aktivitu, ktorú každý človek vykonáva po celý život, len málokto je schopný zvládnuť ju skutočne dobre.

POČÚVANIE JE NÁROČNÉ

Ľudia sa totiž zvyčajne dokážu len zriedka sústrediť dlhší čas. Pri počúvaní iných bývajú roztržití, všeličo prepočujú fakticky alebo z emocionálnych dôvodov. Nepočujú predovšetkým to, čo ich nezaujíma, alebo to, čo im je nepríjemné. Menej počúvajú ľudí, ktorí sú im nesympatickí. Mnohí sú dokonca natoľko zaujatí vlastnou osobou a tým, čo chcú v rozhovore povedať, že počúvanie je netreplivým čakaním na to, kedy sa konečne dostanú k slovu oni sami.

To však prispieva ku komplikáciám v dorozumení. Ak sa k tomu pridruží názorová nezhoda, súperenie o nejakú výhodu, spor o svoju pravdu alebo iná konfliktná situácia, oheň je hneď na streche.

POČÚVANIE JE AKTÍVNA ČINNOSŤ

Počúvanie nemožno pokladať za šancu druhej strany prejavíť sa.

Skutočné počúvanie je vysoko aktívna činnosť, ktorá zahŕňa schopnosť porozumieť tomu, čo sa povedalo, schopnosť triediť a analyzovať povedané tak, aby to bolo možné zachovať pre nasledujúce použitie, a vysielanie informácií hovoriacemu (mimikou, gestami aj slovne), prostredníctvom ktorých mu signalizujete, že počúvate.

Rozhovor obsahuje viac ako slová. Okrem slov má každý k dispozícii aj rôzne zvukové charakteristiky reči a ďalšie neverbálne signály. Ak ste dostatočne pozorní a uvedomujete si ich význam, môžete z nich pomerne ľahko vyvodiť, ktoré záležitosti sú pre druhú stranu dôležité, čo jej robí problémy, kedy má tendenciu niečo zamlčať, ako a čím signalizuje pohodu alebo naopak hnev, čo ju prípadne poteší a kedy ju budete musieť taktne usmerniť.

Dešifrovať prejav partnera vám pomôžu neverbálne signály, a to

najmä výraz očí hovoriaceho, pohyby, jeho mimika, postoj a gestikulácia.

NESTAČÍ POČÚVAŤ, TREBA PRESVEDČIŤ

Ďalšou zručnosťou dôležitou pri riešení konfliktu je schopnosť ústneho presvedčania. Ide o taký spôsob ovplyvňovania druhých ľudí, ktorý sa zakladá na ich vzájomnom verbálnom aj neverbálnom pôsobení. Jeho účinnosť závisí od osobnostných charakteristík človeka, ktorý presvedča, aj ktorý je presvedčaný (obe strany pritom vystupujú v týchto rolách striedavo) a dôležitý je v tejto súvislosti aj kontext situácie.

Z hľadiska účinných praktík presvedčania sa zvyčajne uvádzajú tri základné prístupy k presvedčaniu. Presvedčať možno najmä prostredníctvom dôveryhodnosti, logického zdôvodňovania a emocionálnych apelov.

