



STRATEGICKÝ „WHITEPAPER“

Skoncujte s **nedostatkom** **zamestnancov!**

Ako Vám môže Interim management pomôcť a akých
7 tipov by ste mali poznať pre úspešnú
spoluprácu s Interim managementom?

GIVE

Milý čitateľ,

nasledujúce riadky sú určené Vám, pokiaľ sa v súčasnej dobe stretávate s problémami pri hľadaní vhodných uchádzačov na trhu práce.

Pozrieme sa na príčiny súčasného nedostatku zamestnancov a ukážeme Vám, aké riešenia môžete realizovať, aby ste našli kvalifikovaných odborníkov alebo manažérov!

Na jedno z nich by sme sa v tejto správe radi pozreli bližšie a zamerali sa na: Interim management.

Chceme Vám nielen ukázať, ako interim management tento problém rieši, ale tiež Vám poskytnúť praktické tipy, ako s interim manažérmi úspešne pracovať.

Dúfame, že sa Vám táto správa bude dobre čítať!

Petr Prokop



Petr Prokop

VÝKONNÝ RIADITEĽ

GIVE MANAGEMENT CONSULTING GMBH

- Tým GiVE za posledných 10 rokov podporil viac než 100 dodávateľov v automobilovom priemysle.
- GiVE je držiteľom certifikátu ISO 9001:2015 -
- Renomované podniky sa o spoločnosti GiVE Management Consulting GmbH vyjadrujú pozitívne

Nedostatok zamestnancov: Definície, príčiny a riešenie pre podniky

Nedostatok zamestnancov je pre nemecké firmy stále väčším problémom. Nedostatok pracovných síl sa prejavuje v rôznych oblastiach, napríklad v zdravotnej starostlivosti, službách a tiež vo vysoko kvalifikovaných odvetviach, ako je automobilový priemysel. Tento nedostatok sa týka ako robotníkov, tak manažérov. Prečítajte si, aké sú príčiny tohto nedostatku pracovných síl, aké náklady vznikajú v dôsledku neobsadeného pracovného miesta a aké protiopatrenia môžete prijať.

Čo je to nedostatok zamestnancov a ako sa meria?

Spolková agentúra práce pravidelne skúma nedostatok kvalifikovaných pracovníkov v rôznych odvetviach a regiónoch analýzou tzv. neobsadených pracovných miest.

Tá označuje dobu, ktorá uplynie medzi vyhláseným výberovým konaním na pracovné miesto a jeho úspešným obsadením.

V posledných desiatich rokoch sa táto doba neustále predlžuje. Zatiaľ čo v roku 2007 bolo medzi ponukou práce a uzatvorenou pracovnou zmluvou v priemere 63 dní, v roku 2019 činila doba voľných pracovných miest až 130 dní.

Na konci roku 2020 Inštitút pro ekonomický výskum v Kolíne identifikoval až 195 profesií ako profesie s nedostatkom pracovníkov, u ktorých bolo viac voľných pracovných miest než uchádzačov.

A tento trend bude pokračovať, keďže sa odhaduje, **že do roku 2040 budú chýbať viac než tri milióny kvalifikovaných pracovníkov.**



Prečo k tomuto trendu dochádza a aké sú jeho možné príčiny?

Demografické zmeny

V Nemecku budú v budúcnosti so starnutím spoločnosti ubúdať ľudia v produktívnom veku. Tento demografický vývoj je jednou z hlavných príčin nedostatku zamestnancov.

V súčasnosti odchádza do dôchodku mnoho ľudí z obdobia baby boomu, a tým vznikajú medzery, ktoré sa už nedajú zaplniť mladými ľuďmi.

Podľa prognózy spoločnosti Statista z roku 2021 klesne počet obyvateľov v produktívnom veku do roku 2030 na približne 46 miliónov.

Ak bude tento trend pokračovať, bude v roku 2060 ešte schopných pracovať len necelých 35 miliónov ľudí, čo predstavuje obrovský pokles. To bude mať dopad na celú ekonomiku.



Medzinárodná konkurencia o najtalentovanejších zamestnancov

Čím menej kvalifikovaných pracovníkov bude k dispozícii, tým cennejší budú tí, ktorí ešte sú. Taktiež vo vysoko špecializovaných odvetviach si teraz uchádzači môžu vyberať prácu. Doba, keď sa o prácu uchádzalo nespočetne veľa uchádzačov a personálne oddelenie malo na výber, je dávno preč. **Dnes je to naopak a uchádzači si firmy starostlivo preverujú.**



personálne oddelenie malo na výber, je dávno preč. **Dnes je to naopak a uchádzači si firmy starostlivo preverujú.** Neatraktívne pracovné podmienky, rigidná hierarchia, nízke platy, takmer žiadna možnosť úspešného zladenia pracovného a súkromného života a príliš málo osobnej slobody tak môžu byť dôvodom, prečo uchádzači prácu odmietajú.

Nemecké podniky dnes nesúť ažia len s podnikmi v Nemecku, ale musia obstať aj v konkurencii zo zahraničia. Nemeckí odborníci sú totiž otvorení odchodu do zahraničia, pokiaľ pozícia zodpovedá ich potrebám.

Podniky, ktoré trvajú na starých štruktúrach a metódach personálneho riadenia, dnes ťažko získavajú a udržiavajú vysoko kvalifikovaných zamestnancov. **K nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily v Nemecku môže prispievať aj nedostatočná flexibilita a nedostatok odvahy k zmenám.**

Náklady na neobsadené pracovné miesto

Nedostatok zamestnancov je tiež **finančný problém**, pretože neobsadené miesto stojí peniaze a každý chýbajúci zamestnanec znižuje produktivitu, čo znižuje obrat. Tieto tzv. **náklady na neobsadené** miesto sa dajú vypočítať pomocou vzorca:



Na základe ročného platu neobsadeného pracovného miesta, jeho význam pre spoločnosť a dĺžku trvania tejto neobsadenosti je možné vypočítať náklady na deň pre spoločnosť.

Za predpokladu **platu 40 000 eur, hodnotenie dôležitosti 3** a priemernej **doby neobsadenia 92 dní**, stojí každý deň neobsadenej pozície spoločnosť **480 eur**. To samé o sebe je dostatočným dôvodom k tomu, aby bolo každé voľné miesto obsadené čo najrýchlejšie.

Ďalší dôsledok neobsadených pracovných miest:

Ak chýba dôležitý člen tímu, chýba taktiež produktivita. Ostatní zamestnanci musia pracovať viac, čo môže viesť k stresu. Niekedy trpia služby zákazníkom, pretože telefónne hovory sa nedajú vybaviť alebo spracovať včas. To môže mať dopad aj na image spoločnosti. **Zákazníci už nemusia vnímať spoločnosť ako spoľahlivú a kvalitnú a odvrátia sa od nej.**

V najhoršom možnom prípade nie sú objednávky včas spracované. Vysoké pracovné zaťaženie často vedie k absenciám z dôvodu choroby, čo situáciu ešte zhoršuje, pretože je potreba rozdeliť ešte viac práce medzi ostávajúcimi členmi tímu.

Kvalita tým nevyhnutel'ne trpí

Dôsledky sú obzvlášť dramatické v prípade neprítomnosti manažérov. Zvyšní kolegovia totiž často nie sú schopní úlohy adekvátne realizovať, pretože často nepoznajú potrebné interné informácie a nemajú v tejto oblasti odborné znalosti ani skúsenosti.



To vedie k **nestabilite a chybám**, ktoré ohrozujú prevádzku. Pokiaľ musia manažéri zaskakovať za ostatných zamestnancov, nemajú čas na dôležité jednania alebo schôdzky so zákazníkmi.

Táto nestabilita môže tiež poškodiť vonkajšiemu image spoločnosti a odradiť potenciálnych uchádzačov o zamestnanie.

Je preto veľkou výhodou obsadiť voľné miesta kvalifikovanými pracovníkmi čo najrýchlejšie, aby bola zaistená plynulá prevádzka a chránený image spoločnosti.

Aké môžete prijať protiopatrenia?

Možno Vás teraz zaujíma, čo môžete spraviť, aby ste zabránili nedostatku zamestnancov vo Vašej spoločnosti. Pretože aj keď nemôžete ovplyvniť vonkajšie faktory, ako sú demografické zmeny, stále existuje niekoľko vecí, s ktorými situácii môžete konštruktívne čeliť.

Personálny marketing má dnes veľký význam, aby ste sa prezentovali ako atraktívny zamestnávateľ. Dôležitým stavebným kameňom je pri tom pozitívny image firmy a transparentná komunikácia.

Kľúčovým slovom je tu employer branding.



Postupujete podobne ako v akejkoľvek inej marketingovej kampani. Východiskovým bodom je analýza konkurencie, pri ktorej zistíte, aké sú Vaše jedinečné predajné výhody. Na základe týchto údajov potom môžete spustiť cieleňé kampane na budovanie značky zamestnávateľa, ktoré budú dlhodobo oslovovať.

Aby bol employer branding úspešný, je dôležité, aby **štruktúry a procesy vo vašej spoločnosti boli skutočne atraktívne**. Je preto nutné, aby ste akékoľvek zmeny a reorganizácie vo firme zahrnuli do svojej personálnej stratégie. Len tak zaistíte, že Váš employer branding bude úspešný nielen teoreticky, ale aj v praxi.

Interim management ako riešenie nedostatku zamestnancov

A práve tu prichádza k slovu interim management. Najmä pre stredne veľké podniky je totiž často veľmi ťažké vyrovnať sa s meniacimi sa požiadavkami.

Pohľad interim manažéra zvonku môže pomôcť identifikovať a iniciovať **potrebné zmeny**. Interim manažer môže tiež zaistiť, **že procesy budú aj naďalej prebiehať hladko** a že v prípade neprítomnosti zamestnancov na úrovni vedenia nedôjde k zrušeniu alebo oneskoreniu.



Vďaka svojim odborným znalostiam môžu interim manažéri poskytnúť podniku také dôležité impulzy, ktoré doposiaľ neboli brané v úvahu.

Interim management je tiež riešením v prípade, keď je potreba riadiť zmeny, aby bola spoločnosť pripravená na budúcnosť. Interim manažéri môžu pomôcť najmä v prípadoch, keď sú **vo firme nutné zásadné zmeny, aby bola zaujímavejšia pre kvalifikovaných pracovníkov**.



Vzhľadom k veľkej zodpovednosti patria medzi základné kompetencie interim manažéra skúsenosti, vodcovské schopnosti a odborné znalosti.

Interim manažér prináša do firmy dlhoročné skúsenosti a nové pohľady, ktoré jej dodajú svieži vietor. Pretože nie je tak úzko zviazaný so štruktúrou spoločnosti, môže pracovať sústredenejšie a efektívnejšie.

Interim manažér sa prispôbuje potrebám spoločnosti. Najmä v súčasnej situácii je to obrovská výhoda, ktorá má aj finančný dopad. Ako firma môžete využívať externé kompetencie a odborné znalosti na dobu, na ktorú ju potrebujete.

Možné oblasti uplatnenia interim manažéra

Interim manažéri obvykle preberajú manažérske úlohy v prípade, že ich stály manažér nemôže v krátkej dobe splniť. Oblasti, ktorých zodpovednosti však ďaleko presahujú tento rámec.

Spoločnosti môžu využiť ich **dlhoročné skúsenosti a odborné znalosti** aj v iných situáciách.

Môže ísť napríklad o úlohy spojené s riadením projektov alebo zadávaním nových strategických smerov v určitých oblastiach podniku. Jedným z možných úloh pre interim manažéra môže byť vytvorenie novej internej a externej komunikačnej stratégie v oblasti personálneho marketingu. Interim manažéri sú tiež často nasadzovaní pre náročné úlohy, ako je reorganizácia alebo reštrukturalizácia, ktoré vyžadujú **zvláštne vodcovské vlastnosti a odstup od interných procesov**.



V posledných rokoch preto interim manažéri často preberajú úlohy v oblasti riadenia zmien, kde sú potrebné **odborné znalosti a skúsenosti** k prevedeniu súrne nevyhnutných, ale často zdĺhavých procesov, a to aj napriek odporu vo vnútri podniku.

7 tipov pre úspešnú spoluprácu s interim manažérom

Aby ste zaistili hladký priebeh pridelenia a spolupráce s interim manažérom, mali by ste zvážiť nasledujúce:

Tip č.1

Vyberte vhodného interim manažéra, ktorý má požadované odborné znalosti a zapadá do firemnej kultúry:

Preto by ste sa mali uistiť, že interim manažér má potrebné odborné znalosti a reprezentuje Vaše hodnoty.



Tip č.2

Pripravte si všetky dokumenty potrebné pre hladké predanie:

To umožní nerušené pokračovanie procesov a zabráni akýmkoľvek poruchám alebo oneskoreniam.

Tip č.3

Definujte konkrétne ciele a úlohy:

Interim manažér bude vo Vašej spoločnosti pôsobiť iba na určitú dobu. Mali by ste preto vopred definovať, čo má byť behom tejto doby dosiahnuté a aké úlohy má prevziať.



Tip č.4

Otvorene informujte svojich zamestnancov o situácii:

Zmena nie je vždy jednoduchá ani pre zamestnanca. Vysvetlite im výhody a dajte im najavo, že neutrálny pohľad zvonku je dôležitý.



Tip č.5

Od samého začiatku klad'te dôraz na jasnú komunikáciu na všetkých úrovniach riadenia. To zahŕňa tiež pravidelnú spätnú väzbu z oboch strán:

Interim manažér môže vo Vašej firme previesť zásadné zmeny - aspoň pokiaľ boli odpovedajúcim spôsobom odkomunikované.

Tip č.6

Pripravte seba aj zamestnancov na všetky nadchádzajúce zmeny:

Reorganizácia totiž ovplyvní všetkých zamestnancov Vašej spoločnosti. Je preto dobré na tieto možné zmeny svojich zamestnancov pripraviť.

Tip č.7

Uistite sa, že všetci podporujú rozhodnutie dočasného interim manažéra - ako vedenie, tak samotní zamestnanci:

Zmenu možno uskutočniť len vtedy, ak všetci ťahajú za jeden povraz. Preto musia všetci stáť za potrebnými opatreniami.

Vážený čitateľ,

ako isto viete, nedostatok zamestnancov je problém s ďalekosiahlymi dôsledkami. Som si istý, že ste sa v niektorom zo spomenutých problémov spoznali.

preto, že Vám tento dokument priniesol niekoľko námetov a že Vám 7 praktických rád pomôže úspešne spolupracovať s interim manažérmi.

Pokiaľ by ste si mali niečo odniesť, tak to, že využitie interim manažéra dnes zďaleka nie je len núdzovým riešením v prípade neprítomnosti manažéra.

Títo odborníci skôr využívajú svoje schopnosti k vytváraniu nových príležitostí pre budúcnosť a rast. Interim management môže pomôcť vytvoriť odolnú stratégiu do budúcnosti, najmä v odvetviach, ktoré sú silne ovplyvnené zmenami.

Pokiaľ sa v súčasnej dobe stretávate s nedostatkom zamestnancov a hľadáte interim manažéra, môžete si s GiVE Consulting dohodnúť úvodné stretnutie.

Disponujeme rozsiahlou databázou s viac než 3 000 externých odborníkov. To nám umožňuje nájsť a umiestniť požadovaných kandidátov maximálne do 48 hodín.

Viac informácií a rezerváciu stretnutia nájdete na nasledujúcej stránke:

[give-consulting-go.slo](https://giveconsulting-go.slo)

Aj ak interim manažéra v najbližšej dobe nepotrebuje, má zmysel kontaktovať poskytovateľa interim managementu už teraz. Koniec koncov, čísla pre prípad núdze sú vo Vašej firme označené ešte predtým, než ich bude nutné použiť.

Vďaka tomu, až budete niekoho potrebovať, môžete v krátkej dobe nájsť vhodného kandidáta na doplnenie chýbajúcich zamestnancov!

Teším sa, že sa s Vami zoznámim!

S pozdravom a na skoré videnie

Petr Prokop

**Chcete sa dozvedieť viac o interim managementu alebo máte ďalšie otázky týkajúce sa Vašich potrieb?
Radi Vám poradíme na osobnom stretnutí!**



+49 (0) 89 1894 6057



info@give-consulting.com



www.give-consulting.com