

Závěry kupatých stolů z HR Share 27. 3. 2019 na téma Nábor a stabilizace pracovníků

1. Seřadte nábor, adaptace a stabilizace podle toho, jak dnes pro situaci ve vaší firmě vnímáte za důležité.
 - a. Nejčastější pořadí bylo určeno takto - **Adaptace – stabilizace - nábor**
 - b. Několik postřehů:
 - i. Nevadí nám fluktuace 50% ve zkušební době, protože dnes bereme ty, které bychom jinak nevzali a tak se nám tímto vyčistí ti, které bychom stejně nechtěli
 - ii. Vedoucí si vezmou i člověka, kterého HR nedoporučuje s rizikem, že nevydrží. Je to pro ně menší zlo než 14 dní čekat na jiného
2. Které personální procesy máte dnes nejvíce „rozhozené“?
 - a. Nábor
 - b. Zastupitelnost – ještě jsme je zvládli zaškolit na přijímanou pozici, ale už ne na jiné pozice - zastupitelnost, která se k té pozici (dle našich směrnic) vztahuje
 - c. Adaptační proces
 - d. Efektivita procesů
3. Jaká je dnes situace na trhu práce a jaká bude v nejbližší době?
 - a. Nic moc, ale na konci tunelu svítá. Je na trhu práce více lidí než bylo před časem (některé firmy končí nebo snižují stavy), ale pořád kvalita těchto volných pracovníků je špatná.
 - b. Nezaměstnanost je 2%, očekává se (kdy?) krize
4. Jak získat nové lidi – co dnes funguje a co ne?
 - a. Nefunguje nic (tradičního), snad jen doporučení (odměny za dovedení nového pracovníka)
 - b. Poptáváme stále to stejné – ale nabízí se už trochu něco jiného. Způsobuje to frustraci – negativní PR. Co s tím:
 - i. Den na zkoušku
 - ii. Re-definice profilu
 - iii. Adaptace jinak
 - c. Další
 - i. Náborář je přímo nadřízený, který si hledá svého podřízeného
 - ii. Studenti – akce pro SŠ
 - iii. Soc. média
 - iv. Brand
 - v. Bývalí zaměstnanci
 - vi. Zkrácené úvazky
 - vii. Zajímavé projekty
 - viii. Marketingové kampaně – využití dosav. profilu
 - ix. Pravdivost
 - x. Firemní kultura
5. Jak stabilizovat stávající pracovníky?
 - a. Syndrom sousedova dvorků (u souseda je vždy zelenější tráva). Stabilizaci zaměstnanců pomohlo, když 1-2 zaměstnanci odešli a pak se k nám vrátili

- b. Firemní kultura, večírky, benefity
 - c. Komunikace a zpětná vazba
 - d. Pravidla, férové podmínky, netolerance špatného chování / pracovníků
 - e. Prostředí
 - f. Onboarding & Development & Hodnocení
 - g. Smysl & účel
 - h. Firemní vize & cíle
 - i. Worklife balance
6. Co se Vám osvědčilo v rámci adaptace?
- a. Plány & Kolečko & Cíle
 - b. Komunikace
 - c. Písemná pracovní nabídka
 - d. Buddy (živá & neživá forma), začlenění, partnerství. Odměna buddy za to, když nový pracovník vydrží přes zkušební dobu
 - e. Vyhodnocení, pravidelná revize
 - f. Společná snídane
 - g. Manuály, procesy
 - h. Zajímavé & férové pracovní podmínky
7. Další nápady
- a. Manažeři mají čekávání jako před 10 lety, ale trh a očekávání uchazečů se změnilo, (generace „skloněných hlav“ – do mobilu) proto se tyto dvě strany nepotkávají
 - b. Pozvat uchazeče na „den na zkoušku“ – pojd' si vyzkoušet, jaké to je u nás pracovat. Když vidím, že mají jinou představu, tak ho neberu a vyhnu se tak frustraci u obou stran.
 - c. Přímý nadřízený by se měl účastnit pohovorů, ať vidí, jaká je nabídka, pak je více spokojený s tím, koho se nám podařilo získat
 - d. Přestat brát VŠ studenty jako zdroj levné pracovní síly, ale jako marketingový nástroj, který bude šířit dobré jméno naší firmy
 - e. Klíčový je dobře zpracovaný adaptační plán s pravidelnou zpětnou vazbou např. každých 14 dní, kterým nováčkovi ukazujeme, že nám na něm záleží
 - f. Pravděpodobnost nástupu zásadně zvyšuje, když potenciálního kandidáta osloví sám budoucí přímý nadřízený ve stylu „pojd' pracovat ke mně“ (HR vše předpřipraví)
 - g. V době adaptace je potřeba cílene posilovat osobní vztah mezi nováčkem a nadřízeným
 - h. Velkou výhodou je, pokud můžeme nováčkovi nabídnout alternativní pozici, která by mu lépe vyhovovala, např. během prvního roku. Pak je větší šance, že ho neztratíme.
 - i. Z hlediska stabilizace je důležité si uvědomit, že pokud rozšiřujeme náplň práce o další činnosti, musíme mít na paměti, jakému typu osobnosti to bude vyhovovat – např. běžný servisní-přepážkový pracovník bude mít problém dělat up sell - pro tuto činnost jsou vhodné naprosto odlišné typy osobnosti
 - j. Pro podporu stabilizace zaměřit své síly na podporu doporučení od stávajících zaměstnanců – ti, kteří nováčky doporučili za ně často přirozeně cítí a přebírají zodpovědnost