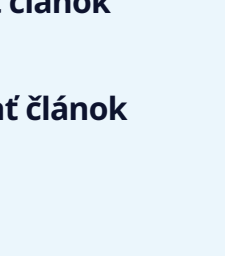


Manažér na prenájom: Príde, identifikuje, vyrieši, odíde



Kamila Oláhová
Redaktorka

- Diskusia (2)
- Uložiť článok
- Zdieľať článok

12.3. 9:30 | **Firmy si môžu okrem áut a kancelárií prenajať aj vedomosti. Nájomní manažéri sú nová realita**

Náhla situácia vo firme, kríza, rast, odchod kľúčového človeka, ale aj náhrada na rodičovskej dovolenke, vyriešenie problému v tíme či prechod na nový softvér. Aj to sú situácie, v ktorých firmy potrebujú dočasnú pomoc. Výkonný riaditeľ spoločnosti Personality Headhunters & Recruiters Peter Križan vysvetľuje, prečo spustili službu rýchleho prenájmu manažérov Top Heads a že aj slovenskí podnikatelia môžu okrem výberového konania siahnuť po prenájme manažérov. Vo svete ide o relatívne známy produkt, ktorý sa postupne presadzuje už aj u nás. Pre firmy to znamená konkurenčnú výhodu, a to najmä v čase, keď je nedostatok skúsených ľudí alebo potrebujú rýchlo konať.

V súčasnosti neustále počúvame o nedostatku pracovníkov.

Je to štandardný názor na trhu. V realite je to však tak, že ľudia sú a väčšinou ich majú nedostatok zamestnávateľa, ktorí dlhodobo nebudujú správny firemný priestor a to, aby ich priťahli a udržali. Dobrý ľudia tu podľa môjho názoru sú, len sa budú hľadať oveľa ťažšie. V porovnaní so zahraničím je však náš pracovný trh ešte stále prívetivý.

Ziskavajú sa v zahraničí zamestnanci ešte ťažšie?

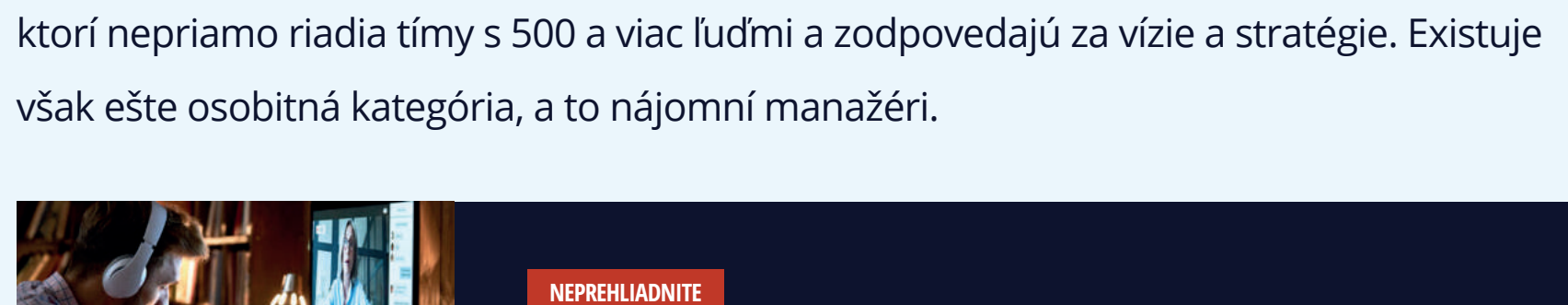
Áno, aj preto funguje pracovná migrácia. Je to bežný jav a zahraničné firmy ponúkajú manažérom z iných krajín lepšie platové a často aj sociálne podmienky. Prinášajú globálne know-how a skúsenosti na lokálny trh.

Je na trhu zvýšená požiadavka po určitom type pracovníkov?

Tým, že sa orientujeme na manažérske pozície, chýbajú najmä ľudia, ktorí disponujú odbornými znalosťami či zručnosťami a zároveň sú lídri. Majú teda schopnosť ľudí motivovať, priťahovať, sú profesionálni a zároveň empatickí. Tí chýbajú vo všetkých kategóriách manažérov aj v zahraničí.

Takže nie je manažér ako manažér?

Určite nie, existuje niekoľko typov. Sú manažéri, ktorí osobne riadia dvoch až dvanásť ľudí. Môže to byť o lídrov vo výrobe, ktorí riadia produkciu vecí našej dennej potreby, pracovníkov v oblasti služieb, obchodu, marketingu, IT, je to väčšina tímlídri a manažérskych pozícií. No a potom sú tu manažéri orientovaní na výkon, ktorí pôsobia vo vyššom manažmente. Majú jasné zodpovednosti a ciele. Nad nimi sú topmanažéri, ktorí nepriamo riadia tímy s 500 a viac ľuďmi a zodpovedajú za vízie a stratégie. Existuje však ešte osobitná kategória, a to nájomní manažéri.



K tomu sa dostaneme. Teraz ma zaujíma, čo by mali firmy robiť, aby tých ideálnych manažérov získali.

Odpoveďou je firemná kultúra, značka zamestnávateľa v kombinácii s výzvou, ktorú práca prináša. A to sa netýka len veľkých, ale aj začínajúcich či menších firiem. Nemusi ísť pritom o nič svetoborné. Značku zamestnávateľa tvorí napríklad zákaznícky servis či firemné priestory. O firemnej kultúre sa uchádzať zase dozvedá už z toho, ako s ním zástupcovia firmy komunikujú pri pohovore. Nový pracovník zase z prvých dní v práci, keď zisťuje, aká je atmosféra vo firme, ako medzi sebou napríklad všetci komunikujú. Ide o mnoho malých vecí, ktoré dokopy vytvoria atraktivitu firmy na pracovnom trhu.

Znie to pomerne jednoducho.

To preto, lebo ide o prvú fázu. Druhým krokom firiem musí byť práca so zamestnancami, teda schopnosť udržať si ich. Mali by im vytvoriť prostredie, v ktorom ľudia majú určitú autonómiu, možnosť zasahovať do firemného diania a možnosť rozvíjať sa. V takom prípade bude mať pre nich práca zmysel, pričom opakujem, že sa to netýka len veľkých firiem.

Takže budovanie značky zamestnávateľa nie je len cestou, ako zamestnanca priťahnúť, ale aj ako ho udržať.

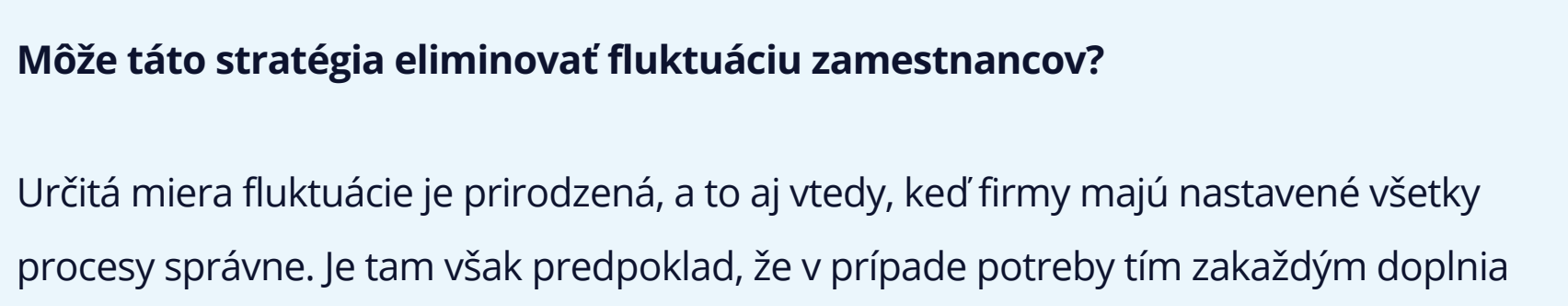
Áno, no čo sa týka udržania nesmie ísť iba o prázdnu reklamu, musí ísť o fakty. Firma musí tým, čo deklaruje, skutočne žiť.

Uvedomujú si naši podnikatelia potrebu budovať zamestnaneckú značku?

Uvedomujú a snažia sa s tým aktívne niečo urobiť. Vzorom sú zahraničné firmy, ktoré to majú viac zažit. Keďže okrem korporátnych klientov spolupracujeme s malými a so strednými firmami napríklad i rodinného typu, tu sú najsilnejším aspektom značky práve zakladatelia, ľudia z rodiny, respektíve vedúci pracovníci. Firmy sa už viac prezentujú na verejnosti.

Môže táto stratégia eliminovať fluktuáciu zamestnancov?

Určitá miera fluktuácie je prirodzená, a to aj vtedy, keď firmy majú nastavené všetky procesy správne. Je tam však predpoklad, že v prípade potreby tím zakaždým doplnia a bude výkonný.



Spomínali ste nájomných manažérov. Kedy treba zvažovať ich využitie?

Sú na to štyri základné dôvody. Firma začína príliš rýchlo klesať alebo rásť. Má nový projekt, spúšťa novú výrobu alebo implementuje nový softvér. Potrebuje rýchlo náhradu za kľúčového človeka alebo ide o startup. Ide však o časovo obmedzený problém, na ktorý je zbytočné prijímať trvalého zamestnanca. Firma totiž potrebuje odborníka len na určitý čas, no rýchlo.

Vedia ním dočasne nahradiť chýbajúceho zamestnanca?

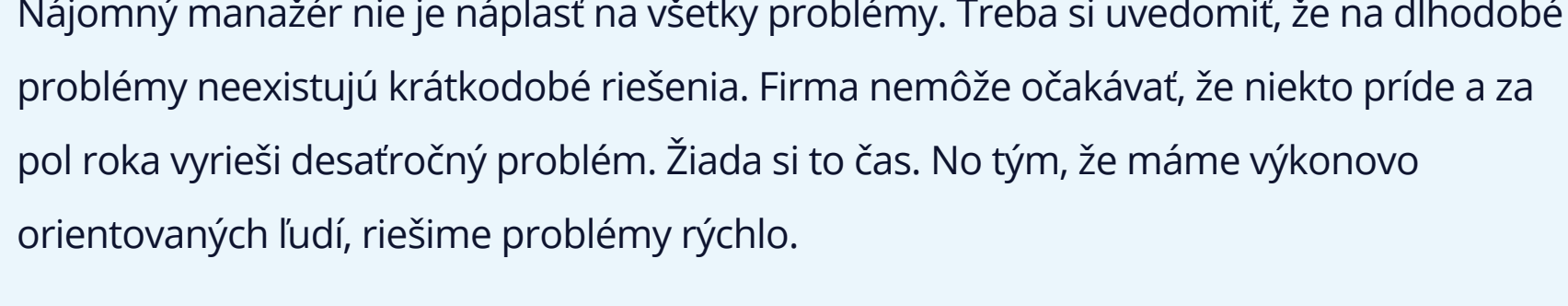
Áno. My v rámci obsadzovania stredných a vyšších pozícií poskytujeme ich dočasné obsadenie nájomným manažérom. Firma tak má záruku, že nedôjde k výpadku dôležitých činností. Povedzme, že kľúčový človek dá výpoveď a treba ho rýchlo dočasne nahradiť. Ale môže ísť aj o nepríjemné situácie, ako je choroba či úraz. Môže pritom ísť aj o nástupcu za zamestnanca na rodičovskej dovolenke. Nájomného manažéra často využívajú začínajúce spoločnosti, teda startupy.

Zrejme pre nedostatok skúseností.

Väčšinou sa potrebujú naučiť novú schopnosť alebo znalosť, pričom o pol roka alebo rok budú potrebovať vedieť zase niečo nové. Napríklad preto, lebo expandujú na nový trh a podobne. Vtedy je zbytočné obsadzovať pozíciu daným človekom natrvalo. Môže to pokryť nájomný manažér, ktorý má do firmy prísť, identifikovať problém, vyriešiť ho, odovzdať znalosti a v dohodnutom čase odísť. Konkrétne podmienky spolupráce vždy vymedzuje zmluva.

Môže byť nájomný manažér odpoveďou na dlhodobý nedostatok zamestnancov?

Ide skôr o riešenie náhleho problému. Ak vo firme akákoľvek problematická situácia pretrváva, môže si najat manažéra na to, aby ju vyriešil a aby sa situácia mohla zmeniť. Nájomný manažér nie je náplásť na všetky problémy. Treba si uvedomiť, že na dlhodobé problémy neexistujú krátkodobé riešenia. Firma nemôže očakávať, že niekto príde a za pol roka vyrieši desaťročný problém. Žiada si to čas. No tým, že máme výkonovo orientovaných ľudí, riešime problémy rýchlo.



Na snímke generálny riaditeľ spoločnosti PERSONALITY HR, Peter Križan.

Čo teda možno od takejto spolupráce očakávať?

Firma bude môcť realizovať ciele, na ktoré doteraz nemala napríklad manažérske kapacity a bude si môcť upratať v procesoch. Aby k tomu mohlo dôjsť poskytujeme úvodné bezplatné konzultácie, kde si firmy ujasnia, čo vlastne potrebujú, o akú finančnú investíciu pôjde a aký čas na to potrebuje. Bezplatné úvodné konzultácie berieme ako vzdelávanie trhu, preto to pre firmy aj robíme a k ničomu ich to nezaväzuje. Rozhodnutie je na nich.

Na Slovensku teda nie je tato služba bežná?

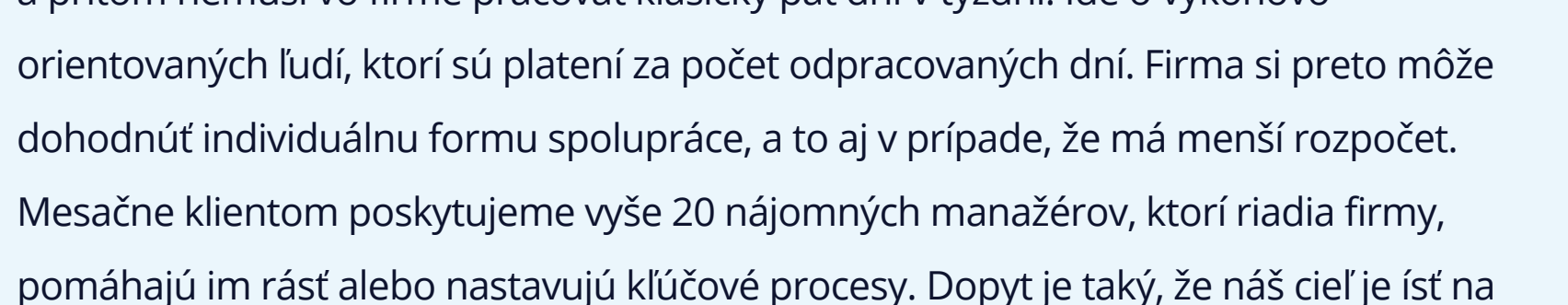
Je neštandardná pre celú strednú Európu, keďže myšlienkové nastavenie mnohých podnikateľov spočíva v tom, že si neprípúšťajú chyby a nedostatky. Pritom sa tým ochudobňujú. Ak si ich pripúšťajú a začínú o nich diskutovať, napríklad s niekým tretím, dokážu ich vyriešiť a poučiť sa z nich.

Ako dlho už prenájom manažérov funguje?

V Európe už v od 1970. V Holandsku potrebovali firmy rýchlejšie reagovať na pracovný trh a tak sa flexibilná forma spolupráce s manažérmi stala nový štandard. Postupne sa táto forma rozšírila ďalej napríklad aj do Nemecka, kde je veľmi silný trh. Myslím, že na Slovensku sme túto službu spustili ako prví a v roku 2014 sme prenajali prvého manažéra. Pamätám kto to bol aj pre koho. Je to aj pre to, lebo nám klient faktúry nezaplatil a tak sme sa rýchlo poučili. Už pred pandémiou si ľudia začali zvykať na zdieľané veci, napríklad autá, kolobežky, byty či kancelárie. Obdobne by sa mali zdieľať aj ľudia a ich znalosti. Nemám na mysli prenos informácií medzi konkurenčnými firmami, ale informácie a schopnosti, ktoré sú medzi firmami prenositeľné. Napríklad schopnosť riadiť tímy, tvoriť stratégie, inovovať.

Predpokladáte, že dopyt po tejto službe bude v strednej Európe rásť?

Určite áno. Firmy si uvedomujú, že je to pre ne konkurenčná výhoda. Za rozumné peniaze si môžu prenajať skúseného človeka, ktorý im priniesie globálne know-how a pritom nemusí vo firme pracovať klasicky päť dní v týždni. Ide o výkonovo orientovaných ľudí, ktorí sú platení za počet odpracovaných dní. Firma si preto môže dohodnúť individuálnu formu spolupráce, a to aj v prípade, že má menší rozpočet. Mesačne klientom poskytujeme vyše 20 nájomných manažérov, ktorí riadia firmy, pomáhajú im rást alebo nastavujú kľúčové procesy. Dopyt je taký, že náš cieľ je ísť na 80 ľudí mesačne do konca roka 2023.



Tým, že disponujeme databázou s viac ako 600 overenými manažérmi na prenájom, máme postavený dosť jasný profil. Ak by som to mal zhrnúť, ide o ľudí vo veku minimálne 40 rokov. Vedia aktívne najmenej jeden cudzí jazyk, majú minimálne päťročnú skúsenosť s riadením ľudí alebo projektov, majú radi výzvy a neboja sa. Okrem odborných znalostí v určitej oblasti vedia veľmi dobre komunikovať. Bez toho to nejde, keďže pointa ich práce je fakticky vyriešiť nepríjemnú situáciu, a to v cudzej firme a za určitý čas.

Rýchlosť je teda tiež kľúčový faktor.

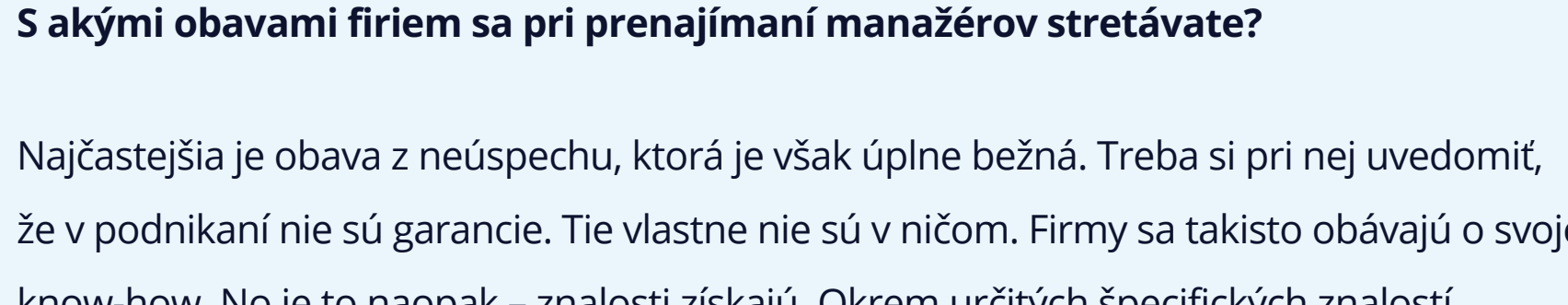
Presne tak. Keď niekto potrebuje pomoc, nemá čas. Preto databázu Top Heads neustále budujeme, aby sme dokázali rýchlo reagovať a aby sme vždy mali niekoho, kto môže začať napríklad o tri dni, čo je v bežnom procese nemožné.

Sú medzi nimi aj Slováci?

Sú, no 90 percent z nich má skúsenosti zo zahraničia alebo zahraničnej firmy. Nájomný manažér nemôže byť každý. Na to treba mať predispozície a niečo si v pracovnom živote odkrútiť. Ide o rizikové pracovné prostredie, pre ktoré je typický nestály príjem, pravidelná zmena kolektívu, vysoká miera zodpovednosti za vykonanú prácu, vysoké pracovné nasadenie, veľa cestovania a nepravidelný pracovný čas.

S akými obavami firiem sa pri prenajímaní manažérov stretávate?

Najčastejšia je obava z neúspechu, ktorá je však úplne bežná. Treba si pri nej uvedomiť, že v podnikaní nie sú garancie. Tie vlastne nie sú v ničom. Firmy sa takisto obávajú o svoje know-how. No je to naopak – znalosti získajú. Okrem určitých špecifických znalostí, napríklad výrobných receptov, väčšina spoločností v Európe funguje na rovnakých princípoch. Úlohou nájomného manažéra je tie znalosti skombinovať tak, aby to firme prinieslo čo najväčší úžitok. Okrem toho je spolupráca ošetrovaná zmluvou o mlčanlivosti.

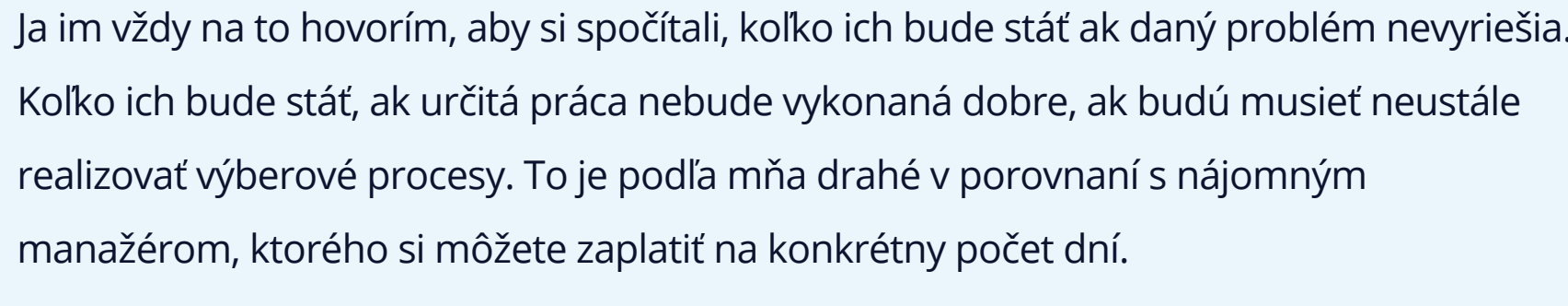


Neobávajú sa toho, že to bude drahé?

Ja im vždy na to hovorím, aby si spočítali, koľko ich bude stáť ak daný problém nevyriešia. Koľko ich bude stáť, ak určitá práca nebude vykonaná dobre, ak budú musieť neustále realizovať výberové procesy. To je podľa mňa márne v porovnaní s nájomným manažérom, ktorého si môžete zaplatiť na konkrétny počet dní.

Na čo by firmy pri spolupráci s takýmto manažérom nemali zabudnúť?

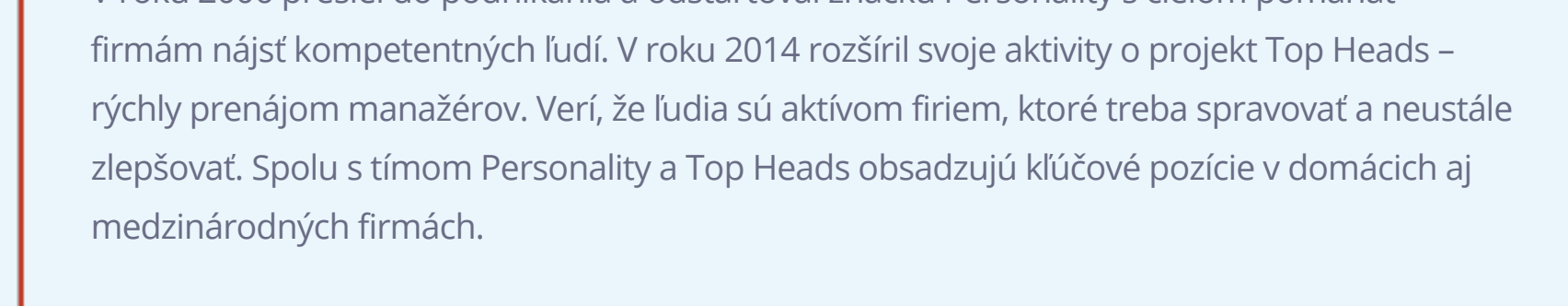
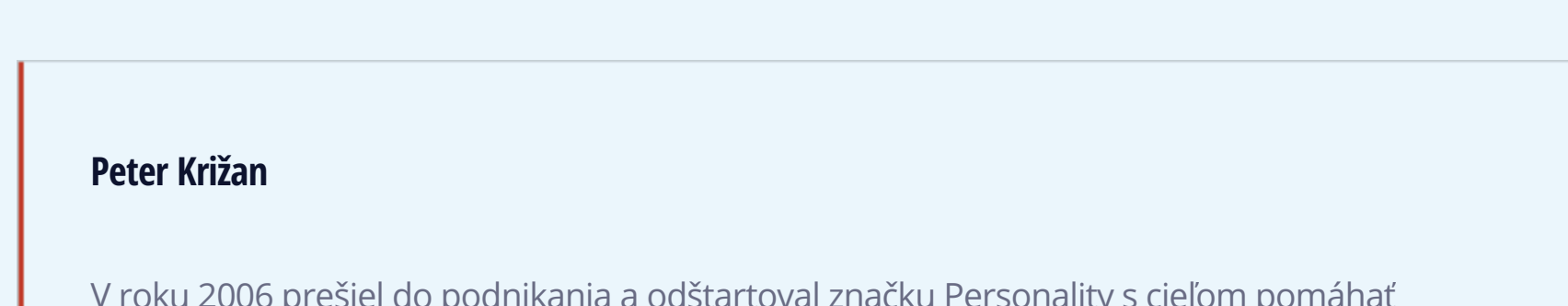
Dohodnúť si cieľ a jasne to vo firme odkomunikovať. Zamestnanci musia vedieť, kto a prečo do firmy prišiel. Odstráni to napríklad ich obavy z toho, že ich niekto nahradí a vytvorí sa tým podmienky pre nájomného manažéra, ktorý potrebuje so zamestnancami spolupracovať. Bez toho sa to nedá.



Peter Križan
V roku 2006 prešiel do podnikania a odštartoval značku Personality s cieľom pomáhať firmám najst kompetentných ľudí. V roku 2014 rozšíril svoje aktivity o projekt Top Heads – rýchly prenájom manažérov. Verí, že ľudia sú aktívom firmy, ktoré treba spravovať a neustále zlepšovať. Spolu s tímom Personality a Top Heads obsadzujú kľúčové pozície v domáciach aj medzinárodných firmách.

Ďalšie dôležité správy

- #manažér
- #pracovný trh
- #zamestnávateľ
- #podnikateľ



Biznis
Prímak prílika do Bratislavy takmer polovicu Slovenska. Vyvolá nákupný turizmus, tvrdí expert

Vstup maloobchodného predajcu na Slovensko motivuje aj iných obchodníkov, ktorí dospeli svoj vstup...



Správy
Eurókomisia sľubuje menej byrokracie pre podniky, do jesene majú byť známe konkrétne návrhy

Ursula von der Leyenová takisto uviedla, že brnse[?]ská komisia naprieč odvetvami preskúma, čo podpori...



Správy
Vláda ohrozuje investície z plánu obnovy, vyhlásil mimoparlamentný Ilas-SD

Dôvodom je podľa nevládného poslanka Národnej rady SR a podpredsedu Hlasu-SD Richarda Rašiho neplnenie termín...



Správy
Pri číbuli nie je dôvod na paniku, netreba ju nakupovať do zásoby, tvrdia poľnohospodári

Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora zároveň apeluje na domácich pestovateľov, aby boli v...