



STRATEGICKÝ „WHITEPAPER“

Skoncování s **nedostatkem** **zaměstnanců!**

Jak vám může Interim management pomoci a jakých
7 tipů byste měli znát pro úspěšnou
spolupráci s Interim managementem?

GIVE

Milí čtenáři,

následující řádky jsou určeny Vám, pokud se v současné době potýkáte s problémy při hledání vhodných uchazečů na trhu práce.

Podíváme se na příčiny současného nedostatku zaměstnanců a ukážeme Vám, jaká řešení můžete realizovat, abyste našli kvalifikované odborníky nebo manažery!

Na jedno z nich bychom se v této zprávě rádi podívali blíže a zaměřili se na: Interim management.

Chceme Vám nejen ukázat, jak interim management tento problém řeší, ale také Vám poskytnout praktické tipy, jak s interim manažery úspěšně pracovat.

Doufáme, že se Vám toto sdělení bude dobře číst!

Petr Prokop



Petr Prokop

VÝKONNÝ ŘEDITEL

GIVE MANAGEMENT CONSULTING GMBH

- Tým GiVE za posledních 10 let podpořil více než 100 dodavatelů v automobilovém průmyslu.
- GiVE je držitelem certifikátu ISO 9001:2015 -
- Renomované podniky se o společnosti GiVE Management Consulting GmbH vyjadřují pozitivně

Nedostatek zaměstnanců: Definice, příčiny a řešení pro podniky

Nedostatek zaměstnanců je pro německé podniky stále větším problémem. Nedostatek pracovních sil se projevuje v různých oblastech, například v pečovatelských službách a také ve vysoce kvalifikovaných odvětvích, jako je automobilový průmysl. Tento nedostatek se týká jak dělníků, tak manažerů.

Přečtěte si, jaké jsou příčiny tohoto nedostatku pracovních sil, jaké náklady vznikají v důsledku neobsazeného pracovního místa a jaká protipatření můžete přijmout.

Co je to nedostatek zaměstnanců a jak se měří?



Spolková agentura práce pravidelně zkoumá nedostatek kvalifikovaných pracovníků v různých odvětvích a regionech analýzou tzv. neobsazených pracovních míst. Ta označuje dobu, která uplyne mezi vyhlášením výběrového řízení na pracovní místo a jeho úspěšným obsazením.

V posledních deseti letech se tato doba neustále prodlužuje. Zatímco v roce 2007 bylo mezi nabídkou práce a uzavřenou pracovní smlouvou v průměru 63 dní, v roce 2019 činila doba volných pracovních míst již 130 dní.



Na konci roku 2020 Institut pro ekonomický výzkum v Kolíně identifikoval již 195 profesí jako profese s nedostatkem pracovníků, u nichž bylo více volných pracovních míst než uchazečů.

A tento trend bude pokračovat, neboť se odhaduje, **že do roku 2040 budou chybět více než tři miliony kvalifikovaných pracovníků.**

Proč k tomuto trendu dochází a jaké jsou jeho možné příčiny?

Demografické změny

V Německu bude v budoucnu se stárnutím společnosti ubývat lidí v produktivním věku. Tento demografický vývoj je jednou z hlavních příčin nedostatku zaměstnanců.

V současné době odchází do důchodu mnoho lidí z období baby boomu, a tím vznikají mezery, které již nelze zaplnit mladými lidmi.

Podle prognózy společnosti Statista z roku 2021 klesne počet obyvatel v produktivním věku do roku 2030 na přibližně 46 milionů.

Pokud bude tento trend pokračovat, bude v roce 2060 ještě schopno pracovat pouze necelých 35 milionů lidí, což představuje obrovský pokles. To bude mít dopad na celou ekonomiku.



Mezinárodní konkurence o nejtalentovanější zaměstnance

Čím méně kvalifikovaných pracovníků bude k dispozici, tím cennější budou ti, kteří ještě jsou. Zejména ve vysoce specializovaných odvětvích si nyní uchazeči mohou vybírat práci. Doby, kdy se o práci ucházelo nespočet uchazečů a personální oddělení mělo na výběr, jsou dávno pryč. **Dnes je tomu naopak a uchazeči si firmy pečlivě prověřují.**



Neatraktivní pracovní podmínky, rigidní hierarchie, nízké platy, téměř žádná možnost úspěšného sladění pracovního a soukromého života a příliš málo osobní svobody tak mohou být důvodem, proč uchazeči práci odmítají.

Německé podniky dnes nesoutěží pouze s podniky v Německu, ale musí obstát i v konkurenci ze zahraničí. Němečtí odborníci jsou totiž otevření odchodu do zahraničí, pokud pozice odpovídá jejich potřebám.

Podniky, které lpí na starých strukturách a metodách personálního řízení, dnes obtížně získávají a udržují vysoce kvalifikované zaměstnance. **K nedostatku kvalifikované pracovní síly v Německu** může přispívat i **nedostatečná flexibilita a nedostatek odvahy ke změnám**.

Náklady na neobsazené pracovní místo

Nedostatek zaměstnanců je také **finanční problém**, protože neobsazené místo stojí peníze a každý chybějící zaměstnanec snižuje produktivitu, což snižuje obrát. Tyto tzv. **náklady na neobsazené** místo lze vypočítat pomocí vzorce:



Na základě ročního platu neobsazeného pracovního místa, jeho významu pro společnost a délky trvání této neobsazenosti je možné vypočítat náklady na den pro společnost.

Za předpokladu **platu 40 000 eur, hodnocení důležitosti 3** a průměrné **doby neobsazení 92 dní**, stojí každý den neobsazení pozice společnost **480 eur**. To samo o sobě je dostatečným důvodem k tomu, aby bylo každé volné místo obsazeno co nejrychleji.

Další důsledek neobsazených pracovních míst:

Pokud chybí důležitý člen týmu, chybí také produktivita. Ostatní zaměstnanci musí pracovat více, což může vést ke stresu. Někdy trpí služby zákazníkům, protože telefonní hovory nelze vyřídit nebo zpracovat včas. To může mít dopad i na image společnosti. **Zákazníci již nemusí vnímat společnost jako spolehlivou a kvalitní a odvrátí se od ní.**

V nejhorším možném případě nejsou objednávky včas zpracovány. Vysoké pracovní zatížení často vede k absencím z důvodu nemoci, což situaci ještě zhoršuje, protože je třeba rozdělit ještě více práce mezi zbývajících členy týmu.

Kvalita tým nevyhnutelně trpí

Důsledky jsou obzvláště dramatické v případě nepřítomnosti manažerů. Zbylí kolegové totiž často nejsou schopni úkoly adekvátně realizovat, protože často neznají potřebné interní informace a nemají v této oblasti odborné znalosti ani zkušenosti.



To vede k **nestabilitě a chybám**, které ohrožují provoz.

Pokud musí manažeři zaskakovat za ostatní zaměstnance, nemají čas na důležitá jednání nebo schůzky se zákazníky.

Tato nestabilita může také poškodit vnější image společnosti a odradit potenciální uchazeče o zaměstnání.

Je proto velkou výhodou obsadit volná místa kvalifikovanými pracovníky co nejrychleji, aby byl zajištěn plynulý provoz a chráněna image společnosti.

Jaká můžete přijmout protiopatření?

Možná vás nyní zajímá, co můžete udělat, abyste zabránili nedostatku zaměstnanců ve vaší společnosti. Protože i když nemůžete ovlivnit vnější faktory, jako jsou demografické změny, stále existuje několik věcí, kterými situaci můžete konstruktivně čelit.

Personální marketing má dnes velký význam, abyste se prezentovali jako atraktivní zaměstnavatel. Důležitým stavebním kamenem je přitom pozitivní image firmy a transparentní komunikace.

Klíčovým slovem je zde employer branding.



Postupujete podobně jako v jakékoli jiné marketingové kampani. Výchozím bodem je analýza konkurence, při které zjistíte, jaké jsou vaše jedinečné prodejní výhody. Na základě těchto údajů pak můžete spustit cílené kampaně na budování značky zaměstnavatele, které budou dlouhodobě oslovovat uchazeče.

Aby byl employer branding úspěšný, je důležité, aby **struktury a procesy ve vaší společnosti byly skutečně atraktivní**. Je proto nutné, abyste veškeré změny a reorganizace ve firmě zahrnuli do své personální strategie. Jen tak zajistíte, že váš employer branding bude úspěšný nejen teoreticky, ale i v praxi.

Interim management jako řešení nedostatku zaměstnanců

A právě zde přichází ke slovu interim management. Zejména pro středně velké podniky je totiž často velmi obtížné vyrovnat se s měnícími se požadavky.

Pohled interim manažera zvenčí může pomoci identifikovat a iniciovat **potřebné změny**. Interim manažer může také zajistit, že **procesy budou i nadále probíhat hladce** a že v případě nepřítomnosti zaměstnanců na úrovni vedení nedojde ke zrušení nebo zpoždění.



Díky svým odborným znalostem mohou interim manažeři poskytnout podniku také důležité impulzy, které dosud nebyly brány v úvahu.

Interim management je také řešením v případě, kdy je třeba řídit změny, aby byla společnost připravena na budoucnost. Interim manažeři mohou pomoci zejména v případech, kdy jsou **ve firmě nutné zásadní změny, aby byla zajímavější pro kvalifikované pracovníky**.



Vzhledem k velké odpovědnosti patří mezi základní kompetence interim manažera zkušenosti, vůdčí schopnosti a odborné znalosti.

Interim manažer přináší do firmy dlouholeté zkušenosti a nové pohledy, které jí dodají svěží vítr. Protože není tak úzce svázán se strukturou společnosti, může pracovat soustředěněji a efektivněji.

Interim manažer se přizpůsobuje potřebám společnosti. Zejména v současné situaci je to obrovská výhoda, která má i finanční dopad. Jako firma můžete využívat externí kompetence a odborné znalosti po dobu, po kterou je potřebujete.

Možné oblasti uplatnění interim manažera

Interim manažeři obvykle přebírají manažerské úkoly v případě, že je stálý manažer nemůže v krátké době splnit. Oblasti jejich odpovědnosti však dalece přesahují tento rámec.

Společnosti mohou využít jejich **dlouholetých zkušeností a odborných znalostí** i v jiných situacích.

Může jít například o úkoly spojené s řízením projektů nebo zaváděním nových strategických směrů v určitých oblastech podniku. Jedním z možných úkolů pro interim manažera může být vytvoření nové interní a externí komunikační strategie v oblasti personálního marketingu. Interim manažeři jsou také často nasazováni pro náročné úkoly, jako je reorganizace nebo restrukturalizace, které vyžadují **zvláštní vůdčí vlastnosti a odstup od interních procesů**.



V posledních letech proto interim manažeři často přebírají úkoly v oblasti řízení změn, kde je zapotřebí **odborných znalostí a zkušeností** k provedení náležitě nezbytných, ale často zdoluhavých procesů, a to i přes odpor uvnitř podniku.

7 tipů pro úspěšnou spolupráci s interim manažerem

Abyste zajistili hladký průběh přidělení a spolupráce s interim manažerem, měli byste zvážit následující:

Tip č.1

Vyberte vhodného interim manažera, který má požadované odborné znalosti a zapadá do firemní kultury:

Proto byste se měli ujistit, že interim manažer má potřebné odborné znalosti a reprezentuje vaše hodnoty.



Tip č.2

Připravte si všechny dokumenty potřebné pro hladké předání:

To umožní nerušené pokračování procesů a zabrání jakýmkoli poruchám nebo zpožděním.

Tip č.3

Definujte konkrétní cíle a úkoly:

Interim manažer bude ve vaší společnosti působit pouze po určitou dobu. Měli byste proto předem definovat, čeho má být během této doby dosaženo a jaké úkoly má převzít.



Tip č.4

Otevřeně informujte své zaměstnance o situaci:

Změna není vždy snadná ani pro zaměstnance. Vysvětlete jim výhody a dejte jim najevo, že neutrální pohled zvenčí je důležitý.



Tip č.5

Od samého počátku klad'te důraz na jasnou komunikaci na všech úrovních řízení. To zahrnuje také pravidelnou zpětnou vazbu z obou stran:

Interim manažer může ve vaší firmě provést zásadní změny - alespoň pokud byly odpovídajícím způsobem komunikovány.

Tip č.6

Připravte sebe i zaměstnance na všechny nadcházející změny:

Reorganizace totiž ovlivní všechny zaměstnance vaší společnosti. Je proto dobré na tyto možné změny své zaměstnance připravit.

Tip č.7

Ujistěte se, že všichni podporují rozhodnutí dočasného interim manažera - jak vedení, tak samotní zaměstnanci:

Změnu lze uskutečnit pouze tehdy, pokud všichni táhnou za jeden provaz. Proto musí všichni stát za potřebnými opatřeními.

Vážení čtenáři,

jak víte, nedostatek zaměstnanců je problém s dalekosáhlými důsledky. Jsem si jist, že jste se v některém ze zmíněných problémů poznali.

Doufám proto, že vám tento dokument přinesl několik námětů a že vám 7 praktických rad pomůže úspěšně spolupracovat s interim manažery.

Pokud byste si měli něco odnést, pak to, že využití interim manažera dnes zdaleka není jen nouzovým řešením v případě nepřítomnosti manažera.

Tito odborníci spíše využívají své schopnosti k vytváření nových příležitostí pro budoucnost a růst. Interim management může pomoci vytvořit odolnou strategii do budoucna, zejména v odvětvích, která jsou silně ovlivněna změnami.

Pokud se v současné době potýkáte s nedostatkem zaměstnanců a hledáte interim manažera, můžete si s GiVE Consulting domluvit úvodní schůzku.

Disponujeme rozsáhlou databází s více než 3 000 externích odborníků. To nám umožňuje najít a umístit požadované kandidáty maximálně do 48 hodin.

Více informací a rezervaci schůzky naleznete na následující stránce:

give-consulting-go.cz

I když interim manažera v krátké době nepotřebujete, má smysl kontaktovat poskytovatele interim managementu již nyní. Koneckonců, čísla pro případ nouze jsou ve vaší firmě označena ještě předtím, než je bude nutné použít.

Díky tomu, až budete někoho potřebovat, můžete v krátké době najít vhodného kandidáta na doplnění chybějících zaměstnanců!

Těším se, že se s vámi seznámím!

S pozdravem a brzy na viděnou

Petr Prokop

**Chcete se dozvědět více o interim managementu nebo máte další otázky týkající se vašich potřeb?
Rádi vám poradíme na osobní schůzce!**

 +49 (0) 89 1894 6057  info@give-consulting.com  www.give-consulting.com