

Innowacyjność i indywidualność – oferty agencji HR szyte na miarę

Outsourcing projektów HR to przede wszystkim oszczędność finansowa, ale też czasowa. Dzięki niemu firma może oddelegować swoje zasoby i środki finansowe do obszarów związanych z jej kluczową działalnością. Taka współpraca zapewnia przedsiębiorstwu redukcję kosztów działalności własnej, poprzez ograniczenie zatrudnienia i oszczędności czasu kadry kierowniczej.



Katarzyna Rydzewska
W ciągu ostatnich pięciu lat rynek HR zmienił się, więc również oferta agencji uległa przeobrażeniu. Klienci oczekują coraz więcej za coraz mniej-

szą cenę. Na rynku trwa walka cenowa pomiędzy agencjami, której ofiarą czasami pada klient. Na etapie negocjacji niektóre agencje obiecują serwis oraz rozwiązania, których później za wynegocjowaną cenę nie da się po prostu zrealizować.

Agencje, aby móc dostosować się do wymagań klientów, muszą nieustannie śledzić zmiany i trendy na rynku, nie tylko polskim, lecz także zagranicznym. Nieustannie zmieniająca się gospodarka oraz duża konkurencja wymagają od firm HR aktywnej postawy. Gwarancję, że usługi są dopasowane do potrzeb klientów, mają tylko te podmioty, które aktywnie włączają się w potrzeby rynku i wyciągają z tego odpowiednie wnioski.

Dobra firma oferująca outsourcing usług kadrowych wykorzystuje również najnowsze techniki i praktyki, które gwarantują wysoką jakość obsługi i terminowość wykonywanych zadań. Dbą o rozwój systemów IT, buduje platformy kontaktu

z klientem i kandydatem, pracuje nad skróceniem procesu obsługi poprzez wykorzystanie nowoczesnych aplikacji.

Najpopularniejsze wciąż rekrutacje

Ważne jest również bogate doświadczenie pracowników agencji, zdobyte dzięki pracy przy projektach dla wielu klientów. Większość rekruterów posiada wykształcenie związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, psychologią czy socjologią. Nie jest to jednak jedyne kryterium brane pod uwagę. Dobry rekru-



ter musi mieć doskonale wykształcone umiejętności interpersonalne oraz wykazywać się potrzebą ciągłego podnoszenia swoich kompetencji. Niezbędna jest też wiedza rekrutera na temat branży, dla której rekrutuje.

Korzyści wynikające z rekrutacji przeprowadzonej przez agencje, to przede wszystkim oszczędność finansowa – pracodawca nie ponosi kosztów wynagrodzenia osoby rekrutującej czy zamieszczania ogłoszeń. Ponadto skorzystanie z usług agencji daje możliwość zachowania poufności procesu rekrutacji. To również oszczędność czasu – nie trzeba go poświęcać na redagowanie ogłoszeń i ich zamieszczanie, selekcję aplikacji i spotkania rekrutacyjne. Oznacza ono także łatwiej-

szy dostęp do określonej grupy kandydatów poprzez stosowanie odpowiednich narzędzi i ścieżek docierania do nich, co w efekcie końcowym skraca czas trwania procesu rekrutacyjnego.

Z agencją łatwiej o pracę

Współpraca z firmą HR wiąże się z korzyściami nie tylko dla pracodawcy. Z perspektywy pracownika znalezienie zatrudnienia przez agencję bywa łatwiejsze niż w przypadku pozostałych metod poszukiwania zatrudnienia. Kandydaci

do pracy mają świadomość, że wielu pracodawców coraz częściej wybiera agencje jako jedną z głównych form rekrutacji. Ponadto, korzystanie z usług agencji HR daje dostęp do większego wachlarza ofert pracy, co również może skrócić okres poszukiwania.

Zatrudnienie za pośrednictwem agencji pracy to również gwarancja wypłaty wynagrodzenia i praca u sprawdzonego pracodawcy. Dodatkową zachętą do pracy tymczasowej jest oferowane wynagrodzenie – miesięczna płaca pracownika tymczasowego jest średnio o 45 proc. wyższa od wynagrodzenia minimalnego w 2013 r.

Autorka jest dyrektorem zarządzającym Grupy Job (Upright Group).

Dobra decyzja

Beata Piechocka

Korzystanie z usług sił profesjonalnych zawsze jest uzasadnione tam, gdzie: brakuje nam czasu na skupienie się na działaniach istotnych z punktu widzenia istnienia prowadzonego przez nas biznesu; nie mamy wyszkolonego personelu, a jego przeszkolenie byłoby dla firmy o wiele bardziej kosztowne niż wynajęcie odpowiedniej firmy; prowadzimy projekt jednorazowy, bardzo wyspecjalizowany; chcemy posiłkować się dodatkową wiedzą ekspercką.

Agencje doradztwa personalnego zazwyczaj współpracują z grupą wyspecjalizowanych ekspertów z różnych dziedzin. Posiadają też doświadczenie w działaniu w wielu branżach i wprowadzaniu projektów z uwzględnieniem specyfiki różnych przedsiębiorstw.

Niezastąpiona wiedza

Trzeba też pamiętać o tym, że wiele większych projektów HR, jak opracowanie wartościowania stanowisk czy system ocen okresowych, to projekty, które wypracowuje się raz na jakiś czas. Wymagają one oczywiście potem bezwzględnie monitoringu i aktualizacji, ale nie ma też potrzeby, by angażować nadmiernie posiadane środki i zasoby w taki projekt, tym bardziej, że jednorazowe przeszkolenie personelu nie zastąpi wiedzy ekspertów z wielu dziedzin i z doświadczeniem wyniesionym z różnych projektów. O wiele ekonomiczniej jest (z uwagi na końcowe rezultaty i czasochłonność) zaangażować do współpracy agencję doradztwa personalnego. Wtedy pozostaje oddelegować do współpracy i koordynacji osobę z wewnętrznego działu HR, która będzie łącznikiem między przedsiębiorstwem a agencją. Myślę, że najważniejszą korzyścią z wynajęcia agencji doradztwa personalnego jest możliwość współpracy z ekspertami z wielu dziedzin, co minimalizuje ryzyko niepowodzenia projektu.

Autorka pracuje jako HR project manager w firmie HR Partner Sp. z o.o.

Wspólne potrzeby i wymagania



Katarzyna Banach
Partner Zarządzający Grant Thornton

Outsourcing rachunkowości na polskim rynku rozwija się bardzo dynamicznie. Branża rozpoznawana jest jako sektor nowoczesnych usług biznesowych, który jest ważnym źródłem przewagi konkurencyjnej. Natomiast włączenie outsourcingu w katalog działań strategicznych może przesądzać o rozwoju przedsiębiorstw.

Z outsourcingu usług księgowych często korzystają mniejsze podmioty – mikro- i małe przedsiębiorstwa. Z racji bardzo interesującej globalnej lokalizacji Polski, sektor nowoczesnych usług biznesowych jest udziałem naj-

wiejszych graczy i jest tym samym jedną z najdynamiczniej rozwijających się gałęzi polskiej gospodarki (ABSL, 2013).

Warto zwrócić uwagę na to, że z usług korzystają zarówno podmioty najmniejsze, które potrzebują tylko podstawowych usług, jak i większe, które oczekują wsparcia w zakresie zarządzania (controlling, rachunkowość zarządcza itp.).

Biuro Rachunkowe (usługi adresowane do mniejszych podmiotów) i Business Proces Outsourcing – BPO (usługi adresowane do średnich i dużych podmiotów) co do zasady zaspakajają potrzeby przedsiębiorstw w zakresie rachunkowości podatkowej i finansowej oraz zarządczej. Usługi dla tych podmiotów, jeśli różnią się między sobą, to różnice te dotyczą m.in.: skali operacji biznesowych i transakcji księgowych (od kilkudziesięciu/kilkuset aż po kilkaset tysięcy), lokalizacji biznesów (od lokalnych do globalnych, rozproszonych środowisk biznesowych), infrastruktury IT i funkcjonalności IT w zakresie transferu i technologii przetwarzania danych (od tradycyjnego sposobu

przekazywania danych, poprzez przekazywanie oryginalnych dokumentów źródłowych w papierowej formie, aż po wyłącznie elektroniczny sposób przekazywania danych za pomocą informatycznych systemów typu workflow, z wykorzystaniem procedur skanowania dokumentów).

Zbliżone wymagania

Różna skala działalności gospodarczej obsługiwanych podmiotów wymaga od pracowników sektora nowoczesnych usług – BPO interdyscyplinarnych kompetencji związanych z informatyzacją, zarządzaniem zmianą czy znajomością najwyższych standardów kontroli wewnętrznej i naturalnie zasadniczej wiedzy biznesowej, tj. znajomości rachunkowości, podatków oraz zagadnień płacowo-księgowo-HR-owych.

Po kilkunastu latach obecności na rynku dostawcy usług outsourcingowych zdobyli wiedzę i praktykę oraz umiejętność skomponowania odpowiednich kompetencji dla obsługi małych oraz dużych podmiotów.

Na podstawie 18-letniej praktyki w outsourcingu twierdzą, że potrzeby naszych klientów, czyli małych i mikroprzedsiębiorstw oraz dużych firm w zasadzie są zbliżone. Jedni i drudzy wymagają: efektywności i bezpieczeństwa w usługach, uporządkowanej komunikacji i gwarantowanej dostępności ludzi i systemów, doradztwa zarówno księgowego, podatkowego, jak i organizacyjnego (konsulting).

Wspólną potrzebą wszystkich klientów jest doradztwo w zakresie organizacji działań księgowych. Klienci korzystają z naszych doświadczeń i z naszym wsparciem przebudowują swoje działy finansowe zgodnie z najlepszymi praktykami w tej dziedzinie. W teorii organizacji i zarządzania tego rodzaju działanie biznesowe nazywa się reengineeringiem. W Grant Thornton szukamy najlepszych praktyk i zlecamy usługi konsultingu, przeglądu procesów organizacyjnych, oceny systemów IT pod kątem wymagań rachunkowości finansowej i podatkowej.