

МЕРЕЖА СУПЕРМАРКЕТІВ ЕЛЕКТРОНІКИ
ДОМОТЕХНІКА®

Аутсорсинг hr-функцій: необхідність і цілесобразність.

Илейко Ирина Витальевна
Заместитель директора по вопросам персонала
ООО "Сеть супермаркетов электроники "Домотехника"

Апрель 2009

HR-функции, которые отдают на аутсорсинг

1. Поиск и подбор персонала.
2. Обучение и развитие кадров.
3. Оценка и аудит персонала.
4. Кадровое делопроизводство.
5. Мониторинг рынка труда.
6. Разработка программ мотивации персонала.
7. Начисление заработной платы.

Аутплейсмент

Аутстаффинг

Причины для привлечения услуг HR-аутсорсинга

1. Передача части функций по управлению персоналом (оперативный менеджмент).
2. Передача внешнему провайдеру большей части рисков, связанной с делегируемой функцией.
3. Оперативно принимать решения в условиях меняющейся экономики и ужесточающейся конкуренции.
4. Быстрый запуск нового проекта, который предполагает наличия высококлассных специалистов.
5. Быстрое внедрение корпоративных стандартов на всей территории Украины для большого количества сотрудников.
6. Привлечь лучших специалистов для организации того или иного процесса с максимальной эффективностью, получив при этом оперативность и высокое качество услуг.
7. Сокращение расходов на административный персонал.
8. Освобождение ресурса (кадровые специалисты) для решения более важных задач.
9. Отсутствие квалифицированных специалистов в области обучения, оценки, кадрового делопроизводства, расчета заработной платы и т.д.
10. Стимулирование процесса структуризации и упорядочивания фирмы с неразвитой организационной структурой.

Критерии выбора компании - провайдера

ВАЖНЫЕ:

1. Индивидуальный подход к компании.
2. Наличие в ассортименте новых программ.
3. Использование на практике новых технологий.
4. Ответственность за выполняемые функции.
5. Конечный результат.
6. Соблюдение договоренностей и сроков.
7. Количество нестандартных ситуаций, с которыми сталкивались специалисты компании, опыт работы.
8. Возможность проведения презентаций или демо – тренингов.
9. Возраст компании и ее репутация, резюме тренеров.
10. Общий потенциал провайдера: финансовая устойчивость, наличие ресурсов, объем и ассортимент услуг.

Критерии выбора компании - провайдера

ВТОРОСТИПЕННЫЕ:

- 1.Офис в центре города.
- 2.Красочные буклеты, рекламная продукция.
- 3.Масштабный PR компании или тренеров.
- 4.Наличие партнеров за границей.
- 5.Опыт работы тренеров в международных компаниях.
- 6.Заимствованные программы, технологии.
- 7.Шаблонная работа с клиентом.
- 8.Оплата бонуса специалистам службы персонала компании.
- 9.Скидки для компании.
- 10.Наличие большого количества методического материала для тренингов.
- 11.Критика конкурентов, критика бизнес - процессов компании, критика сотрудников компании.

Проблемы связанные с HR - аутсорсингом

- ✓ Потеря контроля над делегированными бизнес-процессами.
- ✓ Снижение качества работ при недобросовестности аутсорсера.
- ✓ Утечка коммерческой информации.
- ✓ Не соблюдение провайдером корпоративных стандартов компании.
- ✓ Нарушение зон ответственности и регламентов взаимодействия.
- ✓ Нарушение дат и сроков действия программы.
- ✓ Завышение стоимости услуг.
- ✓ Не внедрение разработанных стандартов, документов, процессов.

Этапы привлечения компании - провайдера

1. Обоснование потребности компании в использовании аутсорсинга конкретной функции.
2. Принятие решения о необходимости использования аутсорсинга.
3. Сравнительный анализ преимуществ и недостатков использования собственных ресурсов компании и привлечения внешнего провайдера.
4. Составление технического задания, определение необходимых условий (круг сотрудников, временные рамки, порядок и форма выплат, виды отчетности, формы контроля, конечный результат).
5. Анализ рынка предложений по оказанию услуг аутсорсинга.
6. Составление списка компаний-провайдеров для участия в тендере.
7. Проведение тендера.
8. Окончательный выбор провайдера на основании результатов тендера и целей.
9. Согласование условий, заключение договора.
10. Отладка процедуры по предоставлению услуг аутсорсинга. Работа по плану - графику.

Аутсорсинг в компании ДОМОТЕХНИКА

1. Консалтинг

- реинжиниринг бизнес-процессов;
- корпоративные стандарты;
- кадровый консалтинг;
- управленческий консалтинг;



2. Hr development

- обучение персонала;
- программы наставничества;
- коучинг;
- оценка персонала;
- аттестация;



3. Рекрутинг

- поиск и подбор управленцев и редких специалистов;
- рекрутинг менеджеров среднего звена;
- региональный поиск;
- Outplacement;
- аналитические исследования рынка труда;

Сферы жизни



- работа
- учеба
- общение
- отдых
- хобби
- духовность
- здоровье
- любовь
- секс



Соотношение HR – услуг, отданных на аутсорсинг, %

15 %	Реинжиниринг бизнес – процессов. Управленческий консалтинг.	250 человек
25 %	Внедрение корпоративных стандартов. Обучение персонала.	1200 человек
15 %	Аттестация и оценка персонала.	1600 человек
25 %	Программы наставничества.	270 человек
10 %	Разработка системы мотивации персонала.	1500 человек
7 %	Коучинг. Психолого – медицинская поддержка.	15 человек
3 %	Тренинг ЛР.	25 человек

Количество вовлеченных сотрудников

Воздействие и результат, полученный в процессе использования услуг аутсорсинга, не зависит от % привлечения данной услуги.

Необходимость и целесообразность



Использование в компании долгосрочной аутсорсинговой стратегии позволяет успешно развивать конкурентный бизнес и быстро адаптировать его к стремительно меняющимся рыночным условиям.

Наши координаты



Илейко Ирина Витальевна
Заместитель директора по вопросам
персонала
ООО "Сеть супермаркетов электроники
"Домотехника»

Центральный офис:
г. Киев,
ул. Физкультуры, 30 в
Тел./факс 8 (044) 492-30-60
Моб. тел. 8 067 652-54-54

i.ileiko@domtex.kiev.ua
www.domotekhnika.ua