

Zjednodušení procesu správ popisu práce

Je spravedlivé říct, že psaní popisů pracovních pozic není právě nejzajímavější částí řízení lidských zdrojů. Avšak jsou to právě tyto popisy, které tvoří základní a zcela klíčovou součást procesu náboru a řízení talentů. Kvalitní, zajímavý, aktuální a přesný popis práce může přilákat toho správného kandidáta. Na druhou stranu, dlouhý, nudný, matoucí nebo nedostatečný popis může potenciálního kandidáta spíše odradit. Bohužel se častěji setkáváme právě s popisy pracovních pozic, které spadají do té druhé, méně příznivé kategorie.

S tímto úkolem se skutečně pojí řada obtíží. Personální specialisté ve velkých organizacích mají na starosti stovky až tisíce pracovních pozic, často v různých oblastech. Každá z těchto pozic vyžaduje vytvoření a udržování podrobného popisu práce. Situaci dále komplikuje skutečnost, že sbírky pracovních popisů často nejsou kompletní nebo neodpovídají průmyslovým a regulačním standardům. Když pak přidáme fúze a akvizice – jež jsou v dnešním podnikatelském světě příliš časté – personální týmy se ocitají v ještě složitějších podmínkách. To značně ztěžuje práci personálních specialistů a vyžaduje od nich maximální nasazení a flexibilitu.

Procházejí zastaralé a zbytečné pracovní popisy, které je třeba třídit, kategorizovat a aktualizovat. Není divu, že zjednodušení správy pracovních popisů se často umísťuje na vrchol nebo blízko k němu ve většině seznamů požadavků vytvořených personálním oddělením, které se dostávají do schránek CIO a CHRO.

**Více než 60 % nově přijatých
zaměstnanců uvedlo, že
jejich nová práce se liší od
toho, co na základě pohovoru
očekávali.**

Popisy pracovních pozic, které jsou nepřesné nebo špatně definované, mají kaskádový efekt a mohou ovlivnit všechny aspekty HR, včetně odměňování a náboru. Skutečně, většina – více než 60% nových zaměstnanců – uvedla, že se jejich nová práce lišila od toho, co očekávali na základě průběhu pracovního pohovoru. Proč je to důležité? Studie ukazují přímou souvislost mezi fluktuací zaměstnanců a náklady na čistý zisk společnosti – až pětinasobek ročního platu zaměstnance.

Nakonec, popisy pracovních pozic možná nejsou vzrušující k psaní udržování sbírky popisů pracovních pozic nemusí vždy vypadat jako priorita, ale správa popisů pracovních pozic hraje obrovskou roli v progresivní strategii HR a je klíčová pro úspěch organizace.

Pro HR lídry nikdy nebyla lepší doba identifikovat, s jakými aspekty správy pracovních popisů se potýkají, a vypracovat plán na odstranění překážek úspěchu. Klíčovou součástí tohoto procesu je identifikace potenciálních technologických řešení, která by mohla pomoci odstranit některé překážky a zmírnit některý ze stresů, který organizace pociťují v důsledku těchto výzev.

Posílení týmů pro odměňování pomocí nástroje pro správu a řízení pracovních popisů přispívá k udržení organizace v souladu s předpisy a konkurenceschopnou. Zároveň zajišťuje, že týmy pro nábor mohou snadno nalézt kandidáty odpovídající jejich kritériím s přesným popisem práce.

Tímto způsobem jsou schopni efektivně řídit čas, úsilí a výdaje, a minimalizovat náklady spojené s fluktuací. Toto opatření přináší výhody ze všech stran.

Následuje pohled na běžné výzvy, kterým čelí velké organizace v různých odvětvích, zkoumá některá technologická řešení, která mohou pomoci, a přináší představu o úspěchu, který organizace pravděpodobně dosáhnou jako výsledek těchto opatření.

Výzvy správy pracovních popisů pro velké organizace

Na dnešním hyper-konkurenčním trhu práce, který je řízen kandidáty, se organizace potýkají s tlakem z nedostatku talentů, mezery ve znalostech a dodržování předpisů, mezi dalšími věcmi. HR má na starosti budování infrastruktury, která přiláká vhodné talenty a eliminuje tyto tlaky. Popisy pracovních pozic jsou prvním kontaktním bodem pro potenciální zaměstnance a pokud jsou nepřesné, neúplné nebo nevyhovující, organizace se vystavují



celé řadě problémů, které mohou negativně ovlivnit každý aspekt organizace od kultury až po finanční výsledky.

Abychom lépe porozuměli, co zažívají personální profesionálové ve velkých organizacích, musíme nejprve pochopit výzvy, kterým čelí. Tyto zahrnují následující:

Komplexní manuální procesy řízení popisu práce.

Zatímco se většina organizací na HR technologie obrací k řešení jiných výzev, vytváření vysoce kvalitních pracovních popisů často není na seznamu HR technologií prioritou. Většinou zůstává tvorba pracovních popisů velmi časově náročným manuálním procesem a není to něco, co by mohl dělat kdokoli. Ve skutečnosti mnoho velkých organizací vytváří sbírky pracovních popisů, aby uložily použité pracovní popisy pro nové pozice v naději, že eliminují časově náročný krok tvorby. Nicméně není vůbec neobvyklé, že pracovní popisy “se zhoršují”, pokud nejsou pravidelně vyhodnocovány, doladěny, ověřovány a udržovány aktuálními s aktuálními regulačními standardy. Nedostatečný management pracovních popisů a jejich sbírek může vést ke ztrátě času a vyšším nákladům na nábor.

Nákladná neefektivita při spuštění otevřené pozice.

Pracovní popisy pro otevřené pozice ve velkých organizacích nejsou něco, co by někdo mohl jen tak rychle zveřejnit na webových stránkách. Je zapotřebí recenzních cyklů a schválení, která musí proběhnout po celé organizaci. Bohužel, s rozdílnými systémy řízení, pracovní popisy často existují izolovaně, což vytváří nákladná úzká místa a zpoždění.

Na druhou stranu, spěšné schválení může způsobit problémy pro náboráře. Tato nerovnováha vytváří interní problémy, které jsou problematické, včetně navrhování pracovních pozic s nereálnými očekáváními, protože náboráři nemají čas namítnout proti seznamům požadavků manažerů na nábor a jim chybí přístup k ověřenému, přesnému pracovnímu popisu. Rychlé vyhledání pomocí Google ukazuje, že pravidelným problémem ve vztazích mezi manažery náboru a náboráři je nedostatečná

komunikace potřeb a požadavků. Ať už jde o problém náboráře nebo manažera náboru, pokud jsou procesy kolem pracovních popisů porušeny, je výsledek stejný: frustrace, neefektivita a zpoždění nebo špatné náborové. A to se promítá v ztrátách – jak produktivních, tak rozpočtových.

Nedostatek pracovního postupu a auditovatelných stop, které mohou organizace ohrozit.

Často není vytváření, recenze a správa pracovních popisů standardizována napříč organizací. Pracovní popisy se pohybují po síti v dokumentech, kde mohou probíhat změny libovolně, což vytváří problémy s potenciálními auditovatelnými stopami bez verzí. Organizace potřebují mít jasně definované procesy a očekávání pro správu pracovních popisů, ale z toho, co jsme viděli, se to nestává. Jaký je zde tedy problém? Organizace nevědomky vystavují rizikům, možným právním sporům a dalším problémům, které by mohly poškodit pověst značky a finanční výsledky.

Nesprávné nebo neúplné popisy pracovní pozice.

Bez přesného pracovního popisu je nerealistické očekávat, že budou vybráni správní lidé k obsazení otevřených pozic. To zase vytváří efekt domino, který může mít zásadní dopad na celou organizaci. Zaměstnání nesprávné osoby na nesprávnou pozici vede ke zvýšené míře fluktuace, což bylo prokázáno jako negativně ovlivňující firemní kulturu a produktivitu ostatních zaměstnanců. A v dnešním podnikatelském prostředí, kde kultura a spokojenost zaměstnanců jsou důležitější než kdy jindy, zaměstnání správného zaměstnance, který dobře zapadá do organizace, začíná přesným a úplným pracovním popisem.

Ne každá IT řešení, představují kompletní řešení

problému. Zatímco mnoho organizací se uchyluje k technologiím pro zlepšení řízení pracovních popisů a dalších HR procesů, často se jedná o nesourodé systémy, které nekomunikují s ostatními programy v rámci technologického ekosystému HR. Tato řešení obvykle přinášejí další práci pro týmy HR, které se nyní musí zabývat správou dalšího systému a často se potýkají s duplicitními daty – což samozřejmě brání jejich širokému využití.



Job Descriptions Made Simple
for SAP SuccessFactors



Job Descriptions Made Simple, HRIZONS

Když obchodní lídři přemýšlejí o problémech a výzvách, kterým se technologie a softwarová řešení v oblasti lidských zdrojů snaží řešit, často se dívají na celkový obraz, což znamená, že něco tak detailního jako pracovní popisy často přehlížejí. Vidí řešení pro získávání talentů a platformy pro řízení lidských zdrojů, ale ty neřeší každý problém. Snažíme se rozložit problémy, kterým čelí mnoho velkých organizací při získávání talentů, a je důležité dostat se k jádru problému. A v mnoha případech lze tyto problémy vystopovat až na začátek – k řízení pracovních popisů. Pokud organizace operuje s tenkými maržemi, eliminace těchto problémů není jen důležitá, ale v dnešní době se stává základní podmínkou pro úspěch.

To je chvíle, kdy vstupuje do hry **Job Descriptions Made Simple (JDMS™) od společnosti HRIZONS®**, a to zejména jeho verze pro řešení SAP® SuccessFactors® Recruiting. JDMS je postaveno na platformě SAP Business Technology, integrované se SAP SuccessFactors Recruiting pomocí SAP Integration Suite a/nebo SAP Extension Suite. Pomáhá organizacím v různých odvětvích vytvářet a spravovat popisy pracovních pozic s důrazem na dodržování předpisů a podporu všech aspektů procesu řízení talentů. Zde jsou některé věci, které se nám na JDMS pro SAP SuccessFactors opravdu líbí:

JDMS poskytuje automatizované řízení, které lze snadno škálovat. Personální specialisté jsou zbaveni břemene manuálního udržování aktuálních popisů pracovních pozic. Automatizací vytváření a udržování sbírek pracovních popisů se zaměstnanci v personálním oddělení mohou zaměřit na jiné, důležitější aspekty práce, což zvyšuje celkovou produktivitu.

JDMS umožňuje rychlé a standardizované vytváření pracovních popisů. S již zavedeným strukturovaným systémem, který žádá o předem určené informace, JDMS obohacuje a urychluje proces vytváření pracovních popisů tím, že eliminuje čas strávený snahou o určení, které informace je nutné zahrnout do popisu práce.

Výrazně také snižuje náklady na správu změn tím, že usnadňuje zapojení více skupin uživatelů do procesu popisu úlohy, čímž eliminuje náklad vnikající tzv. úzkým hrdlem.

JDMS zlepšuje správu pomocí lepších pracovních postupů. Jdouce ještě dál než mnoho jiných existujících řešení, jsme ohromeni tím, že JDMS vytváří stopu auditu poskytováním upravitelných pracovních postupů, řízení verzí, historie, srovnání pracovních pozic a přísných oprávnění na základě rolí. Díky standardizovaným procesům mohou organizace odstranit obavy ze odpovědnosti, za platnost popisů pracovních pozic a splnění aktuálních standardů pro dodržování předpisů.

JDMS se synchronizuje se stávající infrastrukturou SAP. A to nejlepší? JDMS není jen další systém a další technologie v technologickém zásobníku organizace. JDMS se integruje se stávající infrastrukturou SAP SuccessFactors Human Experience Management Suite a vytváří tak bezproblémovou zkušenost pro koncového uživatele. Stejně působivé je, že pracovní kódy a atributy lze synchronizovat s řešením SAP SuccessFactors Employee Central a obsah práce lze také synchronizovat s procesy řízení talentů zajišťujících holistickou podporu napříč oddělení lidských zdrojů.

Když mají HR oddělení ty správné nástroje, profituje z toho organizace jako celek.





Job Descriptions Made Simple
for SAP SuccessFactors

SKUTEČNÝ PŘÍBĚH ZÁKAZNÍKA

„Když jsme získali více společností a jejich zaměstnaneckou základnu, potřebovali jsme digitální HR platformu pro popisy pracovních míst, která by mohla zefektivnit a podpořit naše procesy v celé společnosti.“

Sheri Tucker, Sr. Compensation Manager, Vericast / Harland Clarke, vysvětluje, jak její společnost rostla prostřednictvím akvizic, jak byla jejich starší platforma pro popis práce příliš nákladná a nemohla se škálovat s růstem organizace – a jak implementace JDMS® vyřešila tyto problémy a pomohla jí. organizace vyvíjela a řídila popisy práce efektivněji, aby zůstaly v souladu, aktuální a relevantní pro všechny interní zainteresované strany.

225 tisíc \$

ÚSPOR
KAŽDOROČNĚ

900+

ZAMĚSTANCŮ
SPOLEČNOSTI

3000

JEDINEČNÝCH PRACOVNÍCH
POPISŮ

Job Descriptions Made Simple (JDMS) od HRIZONS řeší problémy, které jiná řešení prostě nemohou.

Automatizujte správu, standardizujte pracovní postupy, zefektivněte vytváření a eliminujte odpovědnost. V dnešním obchodním klimatu stojí za investici nalézt řešení, které vyřeší tyto problémy, zlepší efektivitu a dokáže se dále rozšiřovat společně s vaší organizací.

Zlepšete procesy tvorby a rozvoje popisu práce, a tím i svůj zisk.



Job Descriptions Made Simple
for SAP SuccessFactors