

Jak HR ředitelka vydělala firmě milion korun

„Potřebujeme zvýšit obrát.“

To byla první věta jednatele na poradě.

Místo odpovědi jsem položila jinou otázku.

„Kolik zaměstnanců vám každý rok odejde?“

Chvilí bylo ticho.

„Asi deset.“

„A kolik lidí zaměstnáváte?“

„Přibližně sto.“

Vzala jsem kalkulačku.

Představme si běžnou výrobní nebo obchodní firmu se 100 zaměstnanci.

Roční fluktuace je 10 %. To znamená, že během roku odejde deset lidí. Deset nových musíte najít, přijmout a zapracovat.

Většina firem vidí jen náklady na inzerce. Jenže skutečné náklady jsou mnohem vyšší.

Počítejte se mnou:

- nábor a inzerce
- čas personalisty
- čas vedoucích pracovníků na pohovorech
- lékařské prohlídky
- zaškolení
- nižší produktivita prvních měsíců
- chyby nového zaměstnance
- přesčasy kolegů
- ztracené know-how

Když všechny tyto položky sečtete, dostanete se přibližně na 200 000 Kč za jednoho zaměstnance.

Deset odchodů. Dva miliony korun.

Pak do firmy nastoupila nová personální ředitelka.

Nepřinesla nového zákazníka. Nezvyšila výrobu. Nezískala větší zakázky.

Udělal něco mnohem chytřejšího.



Začala pracovat s lidmi.

Zavedla několik jednoduchých změn:

- pozitivní motivaci místo sankcí
- bonus za stoprocentní docházku
- příspěvek na očkování
- několik dní home office
- pravidelné rozhovory s vedoucími
- větší podporu nově nastupujících zaměstnanců

Žádná revoluce. Jen systematická práce.

Výsledek?

Fluktuace během jednoho roku klesla z 10 % na 5 %. Místo deseti zaměstnanců odešlo pouze pět.

A teď se vraťme k číslům.

Pět zaměstnanců × přibližně 200 000 Kč.

Jeden milion korun.

Ne díky vyššímu obrátu. Ne díky novému výrobku. Ne díky lepším cenám. Ale díky tomu, že ve firmě zůstalo o pět zkušených lidí více.

A právě tady se podle mě díváme na HR špatně.

Pořád ho mnoho firem bere jako podpůrné oddělení. Já ho vidím jinak.

HR je ekonomické oddělení. Jen jeho výsledky nejsou vidět ve výrobní hale, ale ve výsledovce.

Na konferenci HR Mezi řádky, kde je JK EDIT, s.r.o. odborným účetním partnerem, jsem mluvila právě o těchto číslech.

HR umí firmě pomoci takto:

- jak spočítat návratnost investic do HR
- kolik stojí odchod zaměstnance
- jak obhájit HR projekty před finančním ředitelem
- proč může dobrá HR manažerka vydělat firmě více než nový obchodník

Chcete to mít také? Stačí se nám ozvat.

Julie Kamanová

Julie.kamanova@jkedit.cz
JK EDIT, s.r.o.

www.jkedit.cz

