

Dvi galvos praverčia ir tada, kai vienos tiesiog nerandi
Agnė Ranonytė
2007 03 22, V

Turite puikią darbo vietą, o taip trokštamo specialisto kaip nėra taip nėra. Ne tokia jau reta padėtis mūsų dienomis. Iššeitis - įdarbinti du darbuotojus, kurių žinios ir asmeninės savybės tiesiog papildytų vienos kitas. Taigi vietoj karalienės - du pėstininkai.

Personalo specialistai ieškantiesiems darbuotojo pirmiausia siūlo gerai pagalvoti, ar tikrai konkrečioje pozicijoje būtinas geriausias iš geriausiųjų. Neretai profesionalai tiesiog perviliojami iš vienos įmonės į kitą ir vien tai gali lemti jų "sužvaigždėjimą". Toks naujoko nusiteikimas jokios naudos naujam darbdaviui tikrai neduos. Todėl gali labiau apsimokėti vietoj vieno žmogaus užduotis išdalinti dviem.

Patikrinta praktiškai

Kristina Kovaitė, verslo ir personalo konsultacijų UAB "Projekona" direktorė, pasakoja ieškojusi specialisto, kuris galėtų valdyti Europos Sąjungos projektus. Tad reikėję puikaus organizatoriaus. Kita vertus, tam pačiam darbuotojui būtų tekę ir tvarkyti dokumentus, rengti finansines ataskaitas. Tai reiškia, kad puikus organizatorius dar turėjo būti ir kruopštus bei atidus žmogus. "Iš esmės reikėjo žmogaus, kuris turėtų gana skirtingų įgūdžių. Kai tokio rasti nepavyko, pagalvojau, kad verčiau priimti du žmones. Ir toks sprendimas labai pasiteisino. Vienas darbuotojas geriau viską organizuoja, o kitas - labiau krapštukas, kuris itin atidžiai sužiūri visus skaičiukus, sudeda paskutinius taškus ant "i", - sprendimu džiaugiasi p. Kovaitė.

Šie darbuotojai dirba laisvu grafiku, ir jiems tai - didžiulis pranašumas.

"Tarkime, žmogus tobulina žinias kokioje nors srityje, jam darbas lanksčiu grafiku kaip tik. Kaip ir, pavyzdžiui, mamai, kuri nori turėti laisvo laiko vaikams ir tuo pat metu šiek tiek padirbėti. Taigi galimybė dirbti laisvu grafiku bus ir yra puiki motyvavimo priemonė", - pranašumus nurodo p. Kovaitė.

Yra ir trūkumų

Žinoma, toks sprendimas ne visuomet yra idealus.

"Kad ir kaip plonai pjautum, visada yra dvi pusės. Taip ir šiuo atveju. Pirmiausia, mastymą turi pakeisti vadovas, nes darbuotojo, kaip dar Lietuvoje yra įprasta, kiekvieną minutę nebus po ranka. Reikia labai tiksliai suplanuoti, kokius darbus ir kada atliks laisvu grafiku dirbantys žmonės. Taigi vadovui teks tiksliau organizuoti darbus. Tai gali būti vertinama kaip trūkumas. Be to, kontroliuoti galima tik rezultata", - nurodo p. Kovaitė

Tačiau toks variantas puikiai tinka, kai įmonė nori darbuotoją užsiauginti pati. Mat jei priimi žmogų, kuris žino, kad atliks tik 50 ar 70% viso reikiamo darbo, darbuotojui daug greičiau kils noras pasimokyti tiek, kad jis galėtų įgyvendinti ir likusią dalį užduočių.

"Žmogus tarsi savaime skatinamas mokytis. Tad veikiausiai ilgainiui įmonė turės puikų darbuotoją. Rizikos, žinoma, yra. Tačiau ir priėmęs darbuotoją, kuris iš karto galėtų atlikti visus darbus, negali būti tikras, kad nepasipustys padų. Jei žmogų mokai pats, didesnė tikimybė, kad jis įmonėje pasiliks ilgesniam laikui", - aiškina p. Kovaitė.

Ilgalaikė nauda

Idealu būtų, jei numaćius tam tikros pozicijos darbuotojui mokėti 4.000 Lt per mėnesį pavyktų rasti du žmonės, kurių kiekvienas sutiktų dirbti už 2.000 Lt atlyginimą.

"Deja, retai kada taip nutinka. Veikiausiai pavyks rasti du žmones, kurie sutiks dirbti už 2.500-3.000 Lt per mėnesį. Todėl manau, kad labai svarbu kiekvienu atveju tiksliai suskaičiuoti, kuris variantas priimtinesnis. Tačiau svarbiausia vertinti ne tik atlyginimą ar mokesčius, bet ekonominį efektyvumą, kokią įtaką vienas ar kitas sprendimas turės verslui per ilgesnį laiką", - nuomone dalijasi p. Kovaitė.

Kad ir kaip norėtūsi vieną poziciją patikėti dviem žmonėms, kai kuriais atvejais to padaryti nepavyks.

"Kiekvienoje organizacijoje yra pareigų, kurios gali būti patikėtos tik vienam asmeniui. Tai aukščiausio lygio vadovai, personalo, finansų, IT, viešųjų ryšių vadovai. Lygiai taip yra ir atsakomybių, kurias išskirstyti įvairiems asmenims gerokai lengviau. Jei ieškoma žmogaus būtent tokiam darbui ir rasti nepavyksta, verta pagalvoti apie du darbuotojus vietoj vieno", - siūlo Aistė Mažeikienė, UAB "Personalo valdymo grupė" projektų vykdomoji direktorė.

"Kita vertus, struktūros tampa vis paprastesnės. Tarkime, jei įmonėje skyriai nustato savo tikslus, ir sprendimai, kaip jų pasiekti, priimami viduje, tik skyriaus reikalas, ar juos įgyvendins vienas, ar trys žmonės. Tokia didėjančio savarankiškumo tendencija pastebima. Vadinas, didėja ir galimybė laisviau dalintis darbus", - antrina p. Kovaitė.