

Jak wybierać żonę?

Część II



Autor / Author:
Piotr Rutkowski
Partner Zarządzający
SourceOne Advisory

Specjalizacja:
doradztwo, analizy,
usługi konsultingowe,
outsourcing, sourcing,
negocjacje, kontrakto-
wanie usług

Zeskanuj kod i weź udział w ankiecie



napędzane przez scoreit.pl

No więc, po chwili przerwy wracamy do naszego procesu poszukiwania żony/męża... o pardon! ... wybierania outsourcera...

Realizacja inicjalnych kroków procesu analizy, która została zaprezentowana w pierwszym odcinku (zob. nr 3/10 Outsourcing&More), powinna nam umożliwić wstępne zorientowanie się, jakich kandydatów poszukujemy. Dzięki temu, na bazie naszej wiedzy o dostępnych na rynku pretendencjach do naszej ręki, będziemy w stanie opracować pierwszą, stosunkowo szeroką listę panów/pań, których zacne kandydatury zechcemy rozpatrywać.

Niestety, to nadal dopiero początek całego zadania. W kolejnym kroku powinniśmy przeprowadzić proces wstępnej selekcji i w kontekście każdego kandydata odpowiedzieć sobie na następujące pytania:

1. Jakie są doświadczenia kandydata w... hmmm... obsłudze partnerów mojego pokroju (tzn. firm z mojego sektora)?
2. Jaka jest historia małżeństw, które nasz kandydat ma już „za sobą” (jakie są referencje kandydata ze zrealizowanych dotychczas kontraktów outsourcingowych o podobnym zakresie i skali do naszego)?
3. Ile z tych małżeństw (znaczy się – nowych kontraktów outsourcingowych) nasz kandydat zawarł w ostatnich, powiedzmy, 2 latach i ostatnim roku?
4. No i na koniec sprawdzimy, jaka jest jakość referencji kandydata – może poprzez rozmowę z jego „byłymi”)?

Tak zrealizowany proces wstępnego wyboru powinien już nam umożliwić zbudowanie listy 3-5 kandydatów najlepiej rokujących dla naszego związku. W dalszych krokach warto się z każdym kandydatów zapoznać osobiście. Można to zrealizować poprzez rozmowy telefoniczne lub spotkania osobiste. Najlepszą formą jest jednak poproszenie wszystkich oferentów o przeprowadzenie prezentacji dla całej naszej rodziny (rodziców na to nie zaprosisz?!?) – ci nudziarze

w białych kołnierzykach by powiedzieli: dla szerszego grona pracowników naszej organizacji. Prezentacja powinna się odbywać według scenariusza zaproponowanego przez nas, identycznego dla wszystkich kandydatów. W scenariuszu takim powinniśmy się skoncentrować na aspektach i wartościach biznesowych, jakie potencjalny projekt outsourcingu może nam przynieść (nie robimy outsourcingu z powodów technicznych!).

Zrealizowane w 2007 r. przez Information Week badanie pt. „What Matters Most: Are This Criteria Highly Important in Selecting an Outsourcing Vendor?” pokazuje, że najbardziej pożądanymi cechami przyszłych kandydatów do związku (outsourcingowego) są:

1. Wiarygodność
2. Zaufanie
3. Umiejętności techniczne
4. Koszty i wartość
5. Bezpieczeństwo

Idźmy dalej... Skoro nasi kandydaci tak fantastycznie się zaprezentowali w naszej siedzibie (opowiadać przecież można niestworzone rzeczy), to może warto, dla odmiany, zobaczyć ich mieszkanko? Czy jest czysto i pachnąco? Czy rzeczywiście mają wiertarkę udarową i własny młotek (przecież mówili, że ich Data Center jest wprost kosmiczne!)? Czy nie zamieszkuje tam już inna pani/pan, którzy będą pochłaniali 99,9% czasu naszego kandydata – bo co dla nas zostanie?

Po tak zrealizowanym procesie selekcji na naszej tzw. „krótkiej liście” powinno pozostać 2-3 kandydatów, których zechcemy zaprosić do finalnego etapu – procesu ofertowego na zaplanowany wcześniej zakres usług outsourcingu.

Ale „o tem, potem...”

Trudne i skomplikowane? Bo takie w istocie jest. A w procesie wyboru nie doszliśmy jeszcze nawet do połowy. Wkrótce zapraszam na kolejny odcinek. ■

How to choose a wife?

Part II

Well, after a short break, we're getting back to our process of finding a wife/husband ... or, rather, ... an outsourcer...

Implementation of the initial steps of the process of analysis, which was presented in the first section in Outsourcing&More, Issue No. 3 (10), should enable us to make it clear what candidates we are looking for. As a result, based on our knowledge of the commercially available suitors, we will be able to develop a first, relatively large list of men/women, who will be considered respectable candidates.

Unfortunately, this is just the beginning of the task. In the next step, we should carry out the shortlisting process and answer the following questions in the context of each candidate:

1. What is candidate's experience in... hmm... handling partners of my type (i.e., companies operating in my sector)?
2. What are previous marriages of the candidate (what are candidate's references based on previously executed outsourcing contracts of a similar scope and scale)?
3. How many of these marriages (I mean – new outsourcing contracts) were entered into by the candidate within the past one or two years?
4. And, finally, let's find out what quality candidate's references are by talking to candidate's ex-partners.

Such a pre-selection process should now allow us to build a list of 3-5 budding candidates. The following step should consist in becoming familiar with each candidate personally. This can be done through phone calls or personal meetings. The best way, however, is to ask all candidates to give a presentation to the whole family

(you would invite your parents, wouldn't you?) – those white-collar bores would call it a presentation to a wider range of employees of our organization. The presentation should be performed according to a scenario proposed by us – identical for all candidates. Such a scenario should focus on business aspects and values resulting from a potential outsourcing project, that will be most advantageous to us (we do not outsource for technical reasons, do we?).

A study conducted in 2007 by the Information Week, entitled: "What Matters Most: Are These Criteria Highly Important in Selecting an Outsourcing Vendor?" shows that the most desirable features of future (outsourcing) partners are:

1. Credibility
2. Trust
3. Technical Skills
4. Costs and value
5. Security

Let's move on ... if our candidates made a fantastic presentation at our office (you can tell tall tales, can't you?), then, for a change, you might want to see their place of residence. Is it clean and does it smell nice? Do they really have their own drill and hammer (they said that their Data Centre is amazing!)? Maybe there is another lady/gentleman who will devour 99.9% of our candidate's time? What will be left for us in such a case?

After the selection process, our short list should include 2-3 candidates who managed to get to the final stage – the offering process concerning the previously-assumed scope of outsourcing services.

But this will be a topic for further considerations. ■