



ASSOCIATION OF BUSINESS SERVICE LEADERS
IN THE CZECH REPUBLIC

Jugoslávská 29
120 00 Praha 2

ABSL: klíčem k loajálním zaměstnancům budou technologie

Na setkání personalistů z oboru podnikových služeb zaznělo, že 43 % firem investuje do technologií, které umožní zrychlit proces vyhledání a náboru talentů a analyzovat rizika odchodů zaměstnanců. Cílem je vylepšit náborové procesy a mít k dispozici cenné analýzy o chování kandidátů i zaměstnanců. Dokonalá znalost jejich chování a preferencí totiž bude do budoucna hrát klíčovou roli nejen při náboru, ale především při udržení zaměstnanců a zajištění jejich loajality.

Technologie budou v následujících letech ovlivňovat HR agendu firem i v jiných oblastech. Důvodem bude postupující automatizace procesů a nutnost přesouvat lidi na nové pozice s novými kompetencemi. Dalším důležitým řešením se tedy stane řízení kvalifikace a vzdělávání zaměstnanců, což si uvědomuje již více než 60 % respondentů globálního průzkumu Talent Trends 2017: Beyond the Limits společnosti Randstad a dokonce 80 % personalistů z českého segmentu podnikových služeb.

Nutnost zavádění technologií souvisí i nástupem generace tzv. mileniálů, kteří dle nedávné studie společnosti Deloitte s názvem The 2017 Deloitte Millennial Survey mají zcela jiné preference než generace starší. Hlavním klíčovým slovem je pro ně flexibilita, a to ať už z pohledu místa, času či dokonce pracovní role. Technologie a high tech prostředí zaměstnavatele je pro ně taky jedním z nejdůležitějších faktorů, dle nichž se rozhodují o přijetí pracovní nabídky. Jsou také velmi otevření řešením robotické automatizace, protože jim umožňuje vykonávat kreativnější činnosti.

Technologie samy o sobě ovšem nejsou samospasitelné. Firmy, které budou chtít uspět a získat kvalifikované a loajální zaměstnance, budou muset začít investovat i do budování značky zaměstnavatele a do marketingu, který podporuje nábor zaměstnanců. Dle zmiňovaného průzkumu agentury Randstad tak již činí 61 % firem. S následnou retencí zaměstnanců pak firmám mohou dle společnosti Deloitte pomoci opět technologie. Dobrá retence totiž znamená nižší úsilí při vyhledávání zaměstnanců. Ke slovu se tak dostávají nejrůznější HR analytické nástroje, jako například Prediktivní analytika odchodovosti zaměstnanců, Identifikace motivátorů a demotivátorů zaměstnanců a nástroje pro identifikaci klíčových osobností v týmech.





Personalisté se na HR Clubu pořádaném asociací ABSL shodli také na tom, že nejdůležitějším kritériem při hodnocení kandidátů je jejich osobnost. Formální vzdělání se dostalo až na 7. místo. *„Vzdělání je velmi důležité, ale vzhledem k rychlému pokroku takřka všech oblastí trhu, musí firmy vždy masivně investovat do zaškolení nováčků i průběžného vzdělávání svých lidí. Z našeho průzkumu vyplývá, že jde dokonce průměrně o 3-6 měsíců v případě nových zaměstnanců a zhruba 35-45 hodin ročně pokud jde o zaběhlé pracovníky. ABSL chystá pod hlavičkou své ABSL Akademie celou řadu vzdělávacích programů, aby své členy v tomto aspektu podpořila,“* okomentoval Jonathan Appleton, ředitel ABSL s tím, že právě osobnost, nadání a tzv. měkké dovednosti se proto dostávají mezi nejsledovanější aspekty kandidátů o práci v podnikových službách, protože expertní znalosti lze doškolit.

O ABSL

ABSL (Association of Business Service Leaders in the Czech Republic) je organizace sdružující společnosti působící v segmentu sdílených podnikových služeb. Jde o segment, který v České republice aktuálně zaměstnává 75 000 lidí a generuje 3 % českého HDP. ABSL vznikla v roce 2013 s cílem podporovat společnosti z oblasti podnikových služeb, sdílet best practises a pomáhat s rozvojem aktivit svých členů i jiných subjektů působících v tomto segmentu. Zároveň ABSL poskytuje podporu zahraničním investorům, kteří chtějí v ČR zřídit svá centra podnikových služeb. Více informací naleznete na www.absl.cz.

Kontakty pro média

Marta Lipovská

PR Consultant

E-mail: marta.lipovska@prcom.cz

GSM: +420 606 716 555