

ABSL: podnikovým službám se v ČR daří

Během posledních let sdílené podnikové služby vykazují růst o 15 % ročně a dá se očekávat, že rostoucí tendence bude pokračovat. Jak to u nás tedy skutečně se sdílenými podnikovými službami vypadá? O tom jsme si povídali s výkonným ředitelem ABSL, Jonathanem Appletonem.

Jak roste segment podnikových služeb a čím je ovlivněn jeho růst?

Segment podnikových služeb v České republice roste velmi dynamicky. Každoročně vytvoří zhruba 10 tisíc nových pracovních míst. Ta vznikají nejen u stávajících zaměstnavatelů, ale i díky příchodu investorů nových. ČR je totiž jednou z nejpobulárnějších světových lokalit pro investory, kteří plánují zřídít a rozvíjet své centrum sdílených podnikových služeb. Potvrdila to i nedávno zveřejněná globální zpráva o outsourcingu pro rok 2016 Tholons 2016 Top 100 outsourcingových destinací. Česká republika je atraktivní, protože může nabídnout nejen vysoce kvalifikované pracovníky, ale i výbornou infrastrukturu, konkurenceschopné náklady a ekonomickou a politickou stabilitu či členství v EU

Zaměříme se na talenty, jak hledáte opravdové „hlavy“? Kde talenty hledáte a jakým způsobem je oslovujete?

Vzhledem k dynamickému růstu celého segmentu je v současnosti nábor nových talentů klíčovým tématem všech fungujících center i investorů, kteří teprve zvažují do ČR přijít. Firmy proto využívají prakticky celou škálu marketingových i náborových nástrojů a samozřejmě mají i spolupráce s personálními agenturami. K častým nástrojům patří i on-line prostředí, ať již inzercí pracovních pozic na pracovních portálech, či tzv. talent sear-

ching na sociálních sítích, především na LinkedInu či Facebooku. Větší zaměstnavatelé se pak snaží oslovovat kandidáty i na veletrzích práce a spoluprací s univerzitami. ABSL se nyní spolu se svými partnery snaží sdílet best practices v oblasti náboru a udržení klíčových talentů a hledat nové kreativní způsoby oslovování cílových skupin.

Kolik podnikové služby v dnešní době zaměstnávají lidí?

V současnosti v segmentu podnikových služeb působí asi 70 tisíc zaměstnanců, do začátku roku 2017 by mělo přibýt ještě dalších asi 5000. Z podnikových služeb se tak stává jeden z největších zdejších zaměstnavatelů, který generuje roční obrát ve výši 100 mld. korun, což reprezentuje zhruba 2 % HDP České republiky.

Kromě tuzemských, hledáte i talenty v zahraničí, jak je ošetřen celý proces získání pracovních povolení?

Bohužel jsou v současnosti proces imigrace a doba potřebná k získání pracovních povolení a povolení k dlouhodobému pobytu výrazně delší, než by podnikový sektor potřeboval. Výsledkem toho je, že Česká republika přichází o obchodní příležitosti v odhadovaném rozsahu 10 až 15 milionů dolarů ročně. Myslím, že česká vláda by měla začít úžeji spolupracovat s představiteli seg-

mentu a celý proces náboru zahraničních talentů zjednodušit.

Jaké máte náměty na zlepšení celého tohoto zdoluhavého procesu? Kde byste kroky zjednodušil?

Například bychom uvítali zrychlení registrace na Ministerstvu vnitra po příjezdu kandidátů do České republiky a omezení pravidla 30 dní, po nichž je pozice otevřena pro zahraniční nábor. Samozřejmě v případech, kdy je jasné, že je zde nulová nebo velmi omezená možnost získat české kandidáty. Důležité však je i zjednodušení požadavku na potvrzení o ubytování a akceptace dočasných řešení, jako například hotelů.

Firmy z oblastí podnikových služeb často představují start kariéry, firmy zaměstnávají často i studenty a ti hledají flexibilitu. Dokážete ji nabídnout?

Zájem o flexibilní pracovní úvazky skutečně roste. Využívají je nejen studenti, ale i rodiče menších dětí. Naši členové se snaží nabízet jak zkrácené úvazky, tak i alespoň částečný homeoffice, ovšem obecně na tomto poli máme nedostatečnou legislativní podporu. Dle našeho názoru by měl český zákoník práce podporovat všechny formy pružných pracovních úvazků a zajišťovat, aby jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci byli za zavádění těchto nových přístupů odměňováni.



Co si myslíte o nedostatečné výuce cizích jazyků a profesní nepřipravenosti absolventů škol na profesní život?

Je to záležitost, o které se hodně diskutuje napříč celým trhem. Bohužel, české školy nejenže nedokážou připravit absolventy na profesní život, ale pro potřeby našeho sektoru neposkytují ani dostatečnou výuku technologií a cizích jazyků. Aby si Česká republika dokázala udržet své vedoucí postavení v sektoru globálního outsourcingu, potřebuje lépe sladit potřeby zaměstnavatelů se vzdělávacími programy středních a vysokých škol. Centra dnes musí nové zaměstnance, kteří se zhruba ze 70 % rekrutují z absolventů škol, nejprve dozdělat a zaškolit. Znamená to, že musí investovat významné množství času – průměrně 3–6 měsíců – a úsilí, aby kompenzovaly mezery v jejich znalostech a schopnostech. Na zaučení nového zaměstnance jsou pak vynakládány vysoké náklady, které se počítají v řádech statisíců korun. .

Jonathan Appleton, BSc, MA, FCIPD

Je výkonný ředitel asociace ABSL, která sdružuje společnosti z oblasti sdílených podnikových služeb.

Vystudoval Manchester University a je autorizovaným členem Institutu Lidé a rozvoj CIPD ve Velké Británii.

Jonathan působil 12 let v PwC v České republice a v regionu CEE (střední a východní Evropa), kde jako ředitel vzdělávání radil mezinárodním investorům o strategiích, jak založit a rozvíjet svou činnost v České republice. Jonathan je ženatý, má 2 děti a ve svém volném čase se věnuje chalupě a své rodině.

Které jsou hlavní nešvary dnešních absolventů a kde je jejich příčina?

Tuto problematiku jsme v ABSL analyzovali poměrně detailně. Hlavním nešvarem je podle našeho názoru skutečnost, že český vzdělávací systém není dostatečně propojen s praxí – samotní pedagogové často postrádají praktické zkušenosti a učební osnovy nejsou přizpůsobeny tak, aby odpovídaly požadavkům trhu práce (například neobsahují studie a simulace obchodních případů). Velkým problémem také je, že školy nedisponují nejmodernějšími technologiemi, a proto mají absolventi nedostatečné IT znalosti. Nejřůznější průzkumy přitom ukazují, že zvládnutí moderních technologií bude hrát v profesním uplatnění současné generace dětí naprosto klíčovou roli. Experti se shodují na tom, že vzdělání v IT by se mělo nastartovat již na úrovni základních škol. Absolventům také chybí analytické a obchodní schopnosti.

Na jakém místě se nachází ČR v sektoru globálního outsourcingu? Jak si udržet prvotní postavení?

Česká republika a její města si vedou celosvětově velmi dobře. Praha se dostala dokonce na 15. místo celosvětového žebříčku společnosti Tholons Top 100 outsourcingových destinací v roce 2015, Brno následuje na 25. příčce. Aktuálně se snažíme směřovat pozornost investorů i na další velká města, která z našeho pohledu mají potenciál, a to jak v oblasti vhodných kancelářských prostor, tak i především lidí. Jedná se zejména o Olomouc, Pardubice a Plzeň. Předpokládáme, že v těchto městech vznikne až 5000 pracovních pozic během následujících pěti let. Většina nově vzniklých rolí jsou IT pozice, ty představují asi polovinu všech nových pracovních míst ročně. Vznikají však i pozice v oblasti finančních, HR či marketingových služeb. Všechna tato témata budeme detailně probírat i na naší výroční konferenci, která se uskuteční 17.–18. října v Praze. x