OBCHOD & FINANCE

měsíčník pro podnikatele

Ročník 9
listopad 2012
cena 39 Kč

PŘÁTELSTVÍ NAD ZLATO

Rozhovor s majitelkami personální agentury Axial

CHYTRÝ FIREMNÍ MARKETING NA SÍTI

Oslovování zákazníků i propagace zcela zdarma

ESA REGIONU

V severních Čechách se opět plní tovární areály

9 771804 695006 11

OBCHOD A FINANCE VYCHÁZÍ VE SPOLUPRÁCI S DENÍKEM MLADÁ FRONTA E15

MLADÁ FRONTA E15

Petr Švihel,
foto: **Tomáš Železný**

PŘÁTELSTVÍ nad zlato

Nervózní mladý pár, který šel zkusit své štěstí a obhlídnout nabídky práce do personální agentury Axial, si pravděpodobně nikdy nespojí, že dvě dámy, které se nechaly fotit na recepci, samy tuto společnost založily jako studentky za peníze svých rodičů v roce 1994. Kristinu Stiefelovou a Renatu Šťastnou, jak říkají, vedl trh a dnes patří k nejvýznamnějším hráčům v Česku.

Během několika posledních let se Češi naučili bát o práci. Málokdo si v současnosti troufne dát výpověď, pokud už nemá jistou jinou práci. Jsou za tím nějaké reálné důvody, nebo je to celospolečenská hysterie?
KS: Neřekla bych, že je to hysterie. To slovo je přehnané. Ale je pravda, že si lidé v dnešní době váží daleko více svého zaměstnání, než to bylo v době, řekněme, před pěti lety.

Renata Šťastná se tomuto tématu věnovala ve svém blogu. Kladla si tam otázku, jestli existuje vhodná doba na dávání výpovědi. Když se firmě daří, tak se člověk připraví o podíl na úspěchu, a když se firmě nedaří, je pravděpodobné, že se nebude dařit ani dalším firmám na trhu. K jakému závěru jste došla?
RŠ: Zamýšlela jsem se nad tím, jestli mají lidé měnit práci v době, kdy je volných míst na trhu hodně, nebo když nezaměstnanost stoupá a atraktivních míst ubývá. Byla to otázka spíš psychologická. Trh samozřejmě v době ekonomického útlumu reaguje tak, že fluktuace klesá, lidé jsou opatrnější. Dvakrát si rozmyslí, jestli opustit jistou práci a jít za lepší nabídkou s rizikem skončit ve zkušební době.

Má to ve výsledku dopad na vaši personální agenturu? Méně lidí, méně míst. Dá se říct, že máte méně práce?
KS: To bych neřekla. Spíše jsou pozice, které hledáme, specifičtější a náročnější, než byly před pěti lety.
RŠ: Dříve probíhala obměna zaměstnanců v kratších obdobích, firmy tedy měly více práce s náborem. Proto zadávaly agenturám i jednodušší pozice, zkrátka to nestíhaly. Dnes se více setkáváme s poptávkou po specifických profilech. Nejde tedy jen o nábor a výběr, ale zejména o nalezení vhodného kandidáta.
KS: Dříve si také firmy najímaly agentury, aby jim ušetřily práci se stovkami příchozích životopisů. Dnes si agenturu najímají na pozici, kterou se jim nedaří obsadit vlastními silami.

Znamená to, že se agenturám práce ztížila, že je hledání náročnější?
KS: Naše agentura je na trhu téměř dvacet let a ono se to mění. Co pět let je trend trošku jiný a někdy se zase vracejí trendy z dřívějška. Stále se to dílem opakuje a dílem vyvíjí.

Takže má trh práce z vašeho pohledu cyklický charakter?
RŠ: Tak jako v každém jiném oboru i zde platí, že je potřeba se pořád učit a být otevřený novinkám. I techniky v oblasti vyhledávání lidí se mění. Už nestačí dát inzerát a z došlých životopisů vybrat nejvhodnějšího. Přímé vyhledávání, které se dříve používalo téměř výhradně pro specialisty a nejvyšší management, využíváme dnes i u běžných obchodních, technických či administrativních pozic.

Když se celý způsob práce takto posunul k cílenému hledání lidí, nemuseli jste nabírat nové pracovníky, nebylo jich potřeba více, aby tuto kvalifikovanější práci zvládli?
RŠ: To ne, ale vedeme naše zaměstnance k tomu, aby se rozvíjeli a učili, musejí například sledovat vývoj českého trhu i trendy v zahraničí. Naším cílem je vidět všechny cesty a příležitosti k nalezení toho pravého kandidáta.
KS: Dřív mohl konzultanta dělat prakticky každý, dnes je nárok na odbornost a zkušenosti daleko vyšší. Náš tým je léta stabilní, o to více je důležité, aby nikdo nezůstal stát na místě.

Stále máme stav, že jsou zde lidé, kteří nemohou najít práci, a firmy, které nemohou najít zaměstnance. A v této nezáviděníhodné situaci jsou agentury, jako je ta vaše, právě uprostřed, mezi těmito tábory. Dá se nějak poradit?
KS: Tento problém je daleko širší. To souvisí se vzdělaností obyvatelstva, a to už bychom se dostali k úplně jinému tématu. Ano, je tady spousta lidí, kteří mají vystudováno, ale v podstatě nic moc neumějí a obtížněji se jim hledá pracovní uplatnění. Kdyby vystudovali odborné školy, měli by to daleko snadnější.

↘ 10 nejčastějších slov v rozhovoru Renaty Šťastné

Ale předpokládám, že se s těmito lidmi často potkáváte. Jsou to ti, co stále posílají životopisy na všemožné pozice, které vy obsazujete?
KS: Ano, potkáváme se často s hodně špatně umístitelnými skupinami lidí. Ať už to jsou mladí absolventi bez praxe nebo starší lidé, kteří mají největší problémy, protože u nich lze hovořit o tlaku na jejich sebevědomí a psychiku.

A dáváte jim nějakou radu, jako například jít na rekvalifikaci?
KS: Rada je obrnit se, nevzdávat to, mít naději a pracovat na sobě. Nezavřít se do sebe a své zhrzenosti, že vás nikdo nechce. Naopak na sobě pracovat, zjistit, co umím a mohu dělat, i kdyby to měla být práce nižší, než odpovídá mé kvalifikaci, protože pak se můžu v rámci firmy posunout dál.
RŠ: Pro absolventy a lidi nad 55 let je mnohem těžší získat práci, to není novinka. V těchto skupinách radím zaměřit se na doporučení od známých a třeba i vzdálenějších kontaktů. Nabídnout své služby pro mne za mne i na dobu určitou, zkrátka neztratit dlouhodobě status „mám práci“.
Upřímně řečeno: jsou bohužel lokality, kde i ti nejaktivnější hledají práci těžko, to je bohužel realita

Samy jste to už zmínily. Hodně se řeší i uplatnitelnost mladých lidí, kteří jsou bez praxe a tu nemohou získat, protože firmy chtějí jen lidi s praxí. Mají i mladí velký problém?
KS: Mladí zase až takový problém nemají. Prodlužují si svá studijní léta více, než bývalo zvykem, a nemyslím si, že by se do práce hrnuli.
RŠ: Není to už tak, že všichni po dokončení studia automaticky začnou pracovat. Někteří přidají stáž, cestování… Většina absolventů nicméně práci aktivně hledá – a dost často bez úspěchu. Jsou v začarovaném kruhu: nemohou najít práci, protože nemají praktické dovednosti, a ty zase bez zaměstnání nezískají. Proto doporučujeme studentům, aby se již při škole prosazovali i v dalších činnostech, které prokazují jejich iniciativu, pracovitost, schopnost dosáhnout výsledku. Může se to týkat jak studijního zaměření, tak volnočasových aktivit. Takoví absolventi dostávají příležitost k zaměstnání rychleji.

Takže nehrozí Česku stejný problém jako například Španělům, kde je každý druhý mladý člověk bez práce a nevytváří si tak ani do budoucna pracovní návyky?
KS: Takový problém nevnímáme. Co hrozí a nehrozí, lze těžko předvídat, ale momentálně to tak nevidíme. Mladý člověk, který chce, si práci najde. Ale pozor, mluvíme teď spolu o Praze. V malé obci na Ostravsku bude situace objektivně složitější.
RŠ: U nás také není tak vysoké procento lidí, kteří vystudovali vysokou školu, a pak se neuplatnili na trhu práce, naopak. Španělsko má v tomto ohledu smutné prvenství, vysokoškoláci tam nejvíce z Evropy pracují v oborech, kde jejich kvalifikace není potřeba. To je důsledek vysoké nezaměstnanosti jako celku a také špatné harmonizace školství s potřebou trhu. U nás se v této souvislosti hovoří o některých učebních oborech. Pro nezájem se zavírají a nebudou. Trh je však bude potřebovat. Šance pro nezaměstnané, hurá do rekvalifikace. Komíny pak budou vymetat odborníci na francouzskou literaturu.

Minulý rok vznikla agenturám práce nová povinnost pojištění. Následkem toho zaniklo několik stovek personálních agentur…
RŠ: Každá regulace zabolí, ale zase pokud je efekt takový, že se odliší seriózní agentury od těch ostatních, proč ne. Pro nás je to dobře.
KS: Nám se platba pojištění nelíbila, přišla nám zbytečná. Hlavně si nemyslíme, že by to bylo nezbytně nutné, ale je to o zvyku. Respektujeme to a neohrozilo nás to.

S tím, jak se snížil počet agentur, změnil se i nějak počet agenturních zaměstnanců? Tedy pracovníků, kteří jsou zaměstnaní agenturou, a ta je dále pronajímá firmám?
RŠ: Naopak, flexibilní zaměstnávání má budoucnost. A to zejména v době krize, kdy to dává podnikům šanci okamžitě reagovat na potřeby v provozu. Firmy i zaměstnanci se to naučili využívat, agenturní zaměstnanci jsou už běžnou součástí trhu práce.
KS: Jsme rádi, že bylo uzákoněno dočasné přidělení jako takové. Hodně vymizely pochybné agentury, které vozily cizince zprava doleva a překračovaly normy i zákony. Podniky oceňují, když jim solidní agentura může poslat skupinu kvalifikovaných i nekvalifikovaných lidí v momentě, kdy tu potřebu aktuálně mají.

Rada je obrnit se, nevzdávat to, mít naději a **PRACOVAT NA SOBĚ**. Nezavřít se do sebe a své zhrzenosti, že vás nikdo nechce. Naopak zjistit, co umím a mohu dělat, i kdyby to měla být práce horší.

Třeba když získají velkou zakázku nebo když se navýší výroba nebo je nějaký velký projekt. Zájem ze strany firem je.

Dá se říct, že jsou firmy nejisté v tom, jestli mají nabírat samy, a tak raději využívají službu agenturního zaměstnávání?

KS: Souvisí to s tím, že se firmy snaží šetřit, tak využívají flexibility této pracovní síly. Ale nemám na to nějaké přesné statistiky.

RŠ: Je to tak, že první reakcí trhu práce na ekonomickou recesi byl úbytek agenturních zaměstnanců. Tito lidé byli první na ráně právě proto, že je to flexibilní forma zaměstnávání. Nicméně nám jdou už roky čísla nahoru. A nejen nám.

Jak jste vlastně se svojí agenturou začínaly?

KS: První zakázku jsme dostaly v roce 1994. To tady byly dvě tři pobočky zahraničních agentur a do toho jsme tehdy jako dvě studentky právnické fakulty založily Axial.

RŠ: A to jsme přišly se službou, jejíž praktičnost jsme většině firem musely vysvětlovat.

10 nejčastějších slov v rozhovoru Kristiny Stiefelové

Z čeho vznikla myšlenka založit si personální agenturu?

KS: Měly jsme chuť podnikat a doba tomu přála.

RŠ: Napadlo nás to tak, že jsme my samy takto příležitostně pracovaly. Nabídek bylo čím dál více. Někdy jsme dohodily kamarádku, protože jsme tu práci nemohly vzít, a pak znova, až jsme se domluvily, že bychom mohly brigádníky poskytovat jako službu. Začaly jsme tím, že jsme posílaly administrativní záskoky. To byla naše první činnost.

KS: Hlavně jsme si vůbec neuvědomovaly, jakých rozměrů ta firma nabude. Rozrostlo se to v následujících letech hrozně moc, ale s tím jsme firmu původně nezakládaly.

Když jste začaly s asistentskými pozice-

inzerce A121012974

Těšíme se na Vaši návštěvu.
VAŠE ADRESA V PRAZE

HOTEL CITY-INN

HOTEL CITY INN
Hybernská 13, 110 00 Praha 1
tel.: +420-224 216 776, +420-224 222 330
fax: +420-224 214 087
e-mail: rezervace@city-inn.cz
www.city-inn.cz

Hotel disponuje celkem 64 pokoji (jedno-, dvou- i vicelůžkových), které jsou vybaveny elektronickým bezpečnostním systémem, sprchou, WC, televizorem se satelitním příjmem a telefonem. Snídaně jsou podávané ve stylové restauraci formou švédských stolů.

Recepce poskytuje 24 hodin denně hotelové služby např. směnárenskou činnost, prodej suvenýrů, rezervace vstupenek, okružních jízd či výletů. V prostorách recepce se můžete připojit na internet přes Wi-fi – pro hotelové hosty zdarma. Možnost parkování se nabízí za poplatek v podzemních garážích sousedních hotelů Hilton Old Town a Marriott.

mi, jak se firma změnila v plnohodnotnou agenturu?
KS: Vývoj byl postupný. Začaly jsme tím, že jsme nabízely brigádníky studenty do administrativy. Když jsme zjistily, že naši klienti mají zájem i o výběr stálých zaměstnanců, tak jsme službu rozšířily i o to. Následně jsme pochopily, že naši klienti mají zájem také o dočasné přidělení. Takto se to pomalu rozrůstalo.
RŠ: Neviditelná ruka trhu nás vedla.
KS: V té době jsme také byly velmi aktivní, v práci jsme trávily deset dvanáct hodin denně. Strašně nás to bavilo. Po práci jsme šly na skleničku a vymýšlely, co dalšího bychom mohly udělat, abychom se posunuly dál.

Samy o své firmě píšete, že je to ryze český kapitál. Kde jste sehnaly peníze?
KS: My jsme založily firmu úplně bez peněz. Měly jsme půjčený počítač od Renatiny maminky a na první výplatu pro našeho brigádníka jsme si rovněž půjčily od rodičů. Takže jsme skutečně nebyly firma, která začínala s vlastními prostředky a bankovními úvěry. Začaly jsme vlastně bez koruny.

Věřím tomu, že existuje moment, kdy má majitel zakladatel udělat krok zpět a **DÁT PROSTOR LIDEM**, kteří přijdou s novými nápady. Firma se ani nepřestala rozvíjet ani neměla méně zakázek.

U vás neplatí taková ta vousatá rada, nikdy nepodnikejte s kamarádem. Jak se vám podařilo udržet firmu i svoje přátelství?
KS: Na tuhle otázku mám vždycky strach odpovědět, abych to nezakřikla. Pro nás to přátelství je ale hodnota největší. Ztratit jedna druhou jako přítelkyni je pro nás větší rána než přijít o nějaké peníze v rámci firmy. A to si myslím, že je základ.
RŠ: To, že spolu doposud podnikáme, samozřejmě neznamená, že na všechno máme stejný názor. Hodněkrát jsme byly v situaci, že ani jedna nechtěla ustoupit.
Ale vždycky se to nějak setřáslo. Důležitější je pro nás kamarádství, než jestli logo bude žluté, nebo červené.

Takže to bylo a je založené na vzájemné komunikaci?
RŠ: Je pravda, že jsme pořád spolu. Někdo na to může mít opačný názor, ale nám to pomáhá. Řešíme spolu firemní záležitosti, strategické i běžné věci. Částečně jsme si rozdělily kompetence, což je důležité pro týmy, které vedeme. Mít dva šéfy není dobré.
KS: Důležité je také to, že spolu držíme i směrem ven. Když je problém, tak si ho vyříkáme, ale nepouštíme ho ven.

Kdy tedy přišel impulz najít v rámci firmy člověka, který by od vás převzal výkonnou roli?
KS: To bylo postupné. Všechno se to vyvíjelo. Máme kvalitní management, který firmu aktivně a efektivně řídí. Všichni se vypracovali a posouvali se výš. Dělali a dělají svoji práci dobře.

Jak vás ale napadlo, že už raději nebudete ve výkonných funkcích a posunete se do těch strategických?
KS: Ono to nebylo tak, že bychom si to řekly, ale vyplynulo to z toho, že jsme si pořídily děti a rodiny. Tím pádem jsme už práci nemohly tolik dávat a potřebovaly jsme lidi, o které jsme se mohly opřít. Takže naši zaměstnanci se postupně vyvinuli v opěrné body, které máme dnes.
RŠ: Věřím tomu, že existuje moment, kdy má majitel zakladatel udělat krok zpět a dát prostor lidem, kteří přijdou s novými nápady. To se u nás stalo. Firma se ani nepřestala rozvíjet, ani neměla méně zakázek. Šla dopředu. My samozřejmě ovlivňujeme směr firmy a chodíme s nápady a technologiemi. Nejvíc nás ale potěší, když lidé přicházejí s myšlenkami, které by nás nenapadly. Domnívám se, že kdyby nás okolnosti nepřinutily, tolik prostoru bychom svým lidem dát neuměly. Jsme totiž obě takové, že bychom si všechno nejraději hlídaly. Mateřství nás ale přitáhlo k jiným úkolům. Ani jedna z nás nezmizela na tři roky do jiných sfér, pořád jsme byly v kontaktu s firmou. Na druhou stranu jsme nebyly ty mámy, které měly postýlku u pracovního stolu, v jedné ruce telefon a v druhé dudlík.

Vždycky mě zajímalo, co konkrétně znamená mít na starost strategii firmy.
RŠ: Snažíme se, aby se naše firma rozvíjela. Hledáme nové technologie i prostor pro podnikání, zlepšujeme služby, vymýšlíme nové. Uvnitř se snažíme o přirozenou motivaci zaměstnanců. Dávat náměty a podněty.
Hodně je pak na nich, co z toho vytvoří. Někdy nás s našimi nápady vrátí na zem, jindy z toho vznikne trvalá hodnota. Většina zaměstnanců v běžném provozu nemá energii zabývat se novinkami či vizemi. Nás dvě to vyloženě baví.

KRISTINA STIEFELOVÁ A RENATA ŠŤASTNÁ

Jejich firma Axial Personnel Agency letos oslavila 16 let od zápisu do obchodního rejstříku, ovšem první zakázky vyřizovaly dámy už v roce 1994. Tehdy ještě jako studentky „dohazovaly" práci svým kamarádkám.

Firma s původně českým kapitálem patří k nejvýznamnějším personálním agenturám na tuzemském trhu a obstála i v konkurenci nadnárodních korporací.

Postupem času obě majitelky zakladatelky předaly řídicí funkce svým zaměstnancům a začaly se věnovat zejména strategickým rolím ve firmě.

inzerce ▼ A12I015000