

# Korist'ou headhunterov sú úspešní ľudia

**V jednej chvíli vám zazvoní telefón a hlas na druhej strane chce vedieť, či nemáte záujem o lukratívnu pracovnú pozíciu. Ponuka je zaujímavá, avšak vy presne nevíete, čo povedať a ako zareagovať.**



Igor Šulík

Človek, ktorý vám zavola, sa zvykne označovať ako headhunter. Jeho vytúženou korisťou sú úspešní ľudia, absolútne jednotky na trhu práce, ktorých vyhľadáva pre klientov. Headhunting sa v pravej podobe nazýva Executive Search a predstavuje špecifický typ manažérskeho poradenstva, ktoré pomáha pri identifikácii a získavaní talentovaných manažérov schopných efektívne riešiť súčasné pro-

blémy a budúce výzvy. Ako rýdzo osobnú službu si ho objednávajú zamestnávateľia, ktorí vedia, že ich najväčším bohatstvom a konkurenčnou výhodou je kvalitný ľudský kapitál.

Ľudia, ktorí Executive Search dôkladne nepoznajú, si často myslia, že ide „iba“ o zasielanie životopisov. Dokonca aj mnohí konzultanti, ktorí deklarujú, že robia Executive Search, často ani len netušia, aké sú základné princípy výkonu tejto profesie a akú veľkú zodpovednosť na seba preberajú tým, že sa zaviažu klientovi nájsť najvhodnejšie riešenie jeho personálneho problému. Executive Search je totiž nástrojom, ktorý, ak sa správne chápe a využíva, dodáva organizáciám a ich ľudskému kapitálu výraznú hodnotu nevyhnutnú na dosahovanie ambiciózných cieľov.

## Lovec medzi ľuďmi

Headhunting v pravej podobe je sofistikovaný proces, ktorý výrazne ovplyvňuje nielen život organizácií, ale aj kariéru jednotlivých manažérov a odborníkov. Úspech jeho využitia závisí od vzájomnej dôvery, diskretnosti, spolupráce a profesionality každého zúčastneného, to znamená poradenskej spoločnosti, klienta i kandidátov. Executive Search konzultanti, alebo, ak chcete headhunteri, sa aktívne pohybujú medzi ľuďmi, systematicky ich pozorujú a zatriedujú. Priemerne úspešný človek, ktorý nie je jednotkou na svojom mieste, nemôže očakávať, že ho niektorý z nich osloví. Preto je celkom prirodzené, že mnohí ľudia nemajú o existencii „lovcov hláv“ ani potuchy. Poradcovia sa pohybujú na funkčnej úrovni členov správnych orgánov, CEO,

vrcholových manažérov a špecialistov a pozorne vnímajú nových lídrov a talenty.

Keďže najlepší profesionáli spravidla nemajú o prácu núdzu, nereagujú na personálne inzeráty a životopisy spravidla neposielajú do personálnych databáz, Executive Search konzultant musí pre klienta takéhoto človeka nielen nájsť, osloviť a dôkladne vyhodnotiť jeho odborný i osobnostný background, ale ho aj správne motivovať, aby bol pozitívne naklonený zmene.

## Najvyššie štandardy

Oslovený kandidát má podľa princípov Asociácie Executive Search konzultantov (AESC), výberového združenia najvýznamnejších Executive Search spoločností sveta, právo očakávať „profesionálne, etické

AMROP HEVER  
GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

*"If I have seen further,  
it is by standing on the  
shoulders of Giants"*  
Sir Isaac Newton

Executive Search in Central and Eastern Europe

www.amrophever.sk



Ilustračné foto

headhunting

a diskrétno zaobchádzanie“. Dodržiavanie štandardov je pre jednotlivých členov otázkou profesijnej cti. Potenciálny kandidát podstupuje napríklad určité riziko vzhľadom na súčasné zamestnanie. Základným právom je preto požiadavka najvyššieho stupňa dôvernosti. Executive Search konzultant by mal získať oprávnenie poskytnúť meno a určité informácie klientovi, overiť poskytnuté referencie len na základe súhlasu, nehovoriť o novej kandidatúre s kýmkoľvek mimo firmy a upozorniť klienta, aby tiež dodržal dôvernosť.

Aby sa oslovený kandidát mohol skutočne správne rozhodnúť, potrebuje vedieť čo najviac o Executive Search spoločnosti, ktorá ho oslovila, o obsadzovanej pozícii a organizácii klienta. Počas prvého rozhovoru však konzultant nemá povinnosť potenciálnemu kandidátovi prezradiť podrobné informácie ani o pozícii, ani o klientovi. Až keď ho identifikujú ako oprávneného kandidáta, a teda „postúpi do ďalšieho kola“, môže očakávať viac ako len základné fakty. Určité informácie o klientovi však v niektorých prípadoch

musia zostať dôverné až do finálnej etapy výberového procesu.

Dokončenie Executive Search zákazky môže trvať aj niekoľko mesiacov. Aktívni kandidáti by mali od konzultanta dostávať informácie o aktuálnom vývoji a včasné odpovede na prípadné otázky. Kandidát má právo vedieť, čo môže v najbližšom čase očakávať. Okrem toho Executive Search konzultant musí chápať, že jeho súčasná pozícia si vyžaduje maximum času, energie a pozornosti. Najlepšie obsadenie pozície prostredníctvom Executive Search je také, keď má kandidát čas na uváženie a dobre premyslené rozhodnutie. Preto by sa konzultant nikdy nemal ponáhľať alebo vyvíjať nátlak na kandidáta, aby sa rozhodol čo najrýchlejšie.

### Sféry sú dôverné

Ak sa Executive Search konzultant správa v súlade s najvyššími medzinárodnými štandardmi a etickými princípmi, mal by sa medzi ním a kandidátom celkom prirodzene vytvoriť otvorený a dôverný vzťah. Kontakt s predstaviteľom renomovanej

poradenskej spoločnosti môže byť aj v prípade prvotného neúspechu v budúcnosti veľmi dôležitý. Ťažiť možno z každého rozhovoru, pretože umožňuje získať cenné informácie nielen o človeku samom, ale aj o situácii na trhu v oblasti jeho pôsobenia.

Hoci Executive Search konzultanti v prvom rade pracujú pre klienta, aby mu pomohli vyriešiť detailne definovaný personálny problém, pri profesionálnom prístupe im ide o viac ako len o obsadenie voľnej pozície. Dôležité je pre nich aj to, aby kandidátovi pomohli urobiť správne rozhodnutie, ktoré je celkom určite najlepšie pre neho, jeho rodinu a kariéru.

Ak sa kandidátovi podarí získať obsadzovanú pozíciu, konzultant mu môže pomôcť aj pri rokovaniach o obsahu pracovnej zmluvy. Tie totiž môžu zahŕňať aj citlivé otázky, pri ktorých môže práve on zohrať rozhodujúcu úlohu sprostredkovateľa. V kvalitných Executive Search spoločnostiach platí, že zostávajú v kontakte s víťaznými kandidátmi aj niekoľko mesiacov po podpísaní pracovnej zmluvy, aby

sa presvedčili o tom, či bolo obsadenie pozície úspešné pre obidve strany.

Ak sa kandidatúra neskončila prijatím na nové miesto, je pre neúspešného kandidáta užitočné, ak bude súhlasiť s ponechaním osobných údajov v internej databáze poradenskej spoločnosti. Netreba si zatvoriť dvere pred ďalšou šancou.

### Keď vás osloví headhunter

> **Buďte úprimný.** Nenaľakujte svoj životopis, neprekrúcajte históriu vašich pracovných skúseností a nedržte v zálohe nijaké tromfy. Keď získate všetky dôležité informácie, povedzte jasne, či o danú pozíciu máte alebo nemáte záujem.

> **Buďte flexibilný.** Poskytnite Executive Search konzultantovi maximum informácií.

> **Vzdelávajte sa.** Zaujímajte sa o Executive Search spoločnosť, ktorá vás oslovila, a v ďalšom štádiu aj o potenciálneho zamestnávateľa. Ponuku headhuntera možno chápať tiež ako unikátnu príležitosť dozvedieť sa množstvo potrebných a zaujímavých vecí.

> **Buďte čestný.** Nepresvedčajte konzultanta, že rokujete iba s ním, ak v skutočnosti zvažujete viac ponúk.

> **Nečakajte prídlho.** Čím skôr pochopíte, že Executive Search proces trvá dlhší čas a že ste len jedným z viacerých kandidátov, tým lepšie. Ak sa snažíte vytvoriť si s konzultantom blízky vzťah, nezabúdajte, že konečné rozhodnutie robí vždy objednávateľ. <

Igor Šulík  
(Autor je Managing Partner  
poradenskej spoločnosti  
AMROP HEVER Slovakia –  
Global Executive Search.)