

Headhunting: nejlepší spôsob recruitingu manažérov v strednej Európe

*Pán Huart, vy ste budovali vašu kariéru v priemysle a nie v oblasti ľudských zdrojov. Je to pre headhuntera výhoda alebo nevýhoda?*

Určite je to výhodou, jednak pre moju prácu a moje výsledky a taktiež aj pre mojich klientov. Keď som bol generálnym riaditeľom francúzskej firmy vo Viedni, bol som klientom HR konzultantov (HR z angl. human resources - ľudské zdroje). Prešiel som všetkými krokmi rozhodovania predtým, ako som začal s náborom. To znamená, že ako manažér som zhodnotil potreby toho ktorého oddelenia, rozhodol medzi interným alebo externým recruitingom (z angl.recruiting - nábor a následný výber zamestnancov) a určil rozpočet určený na nového zamestnanca. Nakoniec som koordinoval a viedol rokovania s poskytovateľmi HR. Mojimi kontaktmi sú dnes najmä generálni riaditelia, CEO, akcionári. Rozumiem ich špecifickým problémom a všetci hovoríme jedným jazykom.

*Ste v kontakte aj s HR riaditeľmi?*

Samozrejme, HR riaditelia sú tiež naším bežným kontaktom, pretože sú expertmi na recruiting. Konajú v mene tých, ktorí skutočne vydávajú rozhodnutia - v mene generálnych riaditeľov. Práve preto je pre nás priamy vzťah s generálnymi riaditeľmi a líniovými manažérmi taký dôležitý. V skutočnosti, to odlišuje headhunting od tradičného procesu recruitingu.

*Čo sú zvláštnosti headhuntingu?*

Headhunting vyžaduje oveľa viac ako tradičný recruiting - vyžaduje hĺbkovú analýzu kandidátových vlastností a zručností. Musíme nájsť toho kandidáta, ktorý sa najlepšie integruje do spoločnosti a ktorý najlepšie splní požiadavky svojich nadriadených. A túto chémiu medzi ľuďmi môžeme vycítiť len ak sme v priamom kontakte s budúcimi nadriadenými, líniovými manažérmi. Tým, že som pôsobil v priemysle a bol som v pozícii generálneho riaditeľa, viem presne o čom tu ide. Navyše, nachádzame sa v strednej Európe. Tu je šanca na úspech pri obsadzovaní pozície v top a strednom manažmente formou tradičného recruitingu (napr. inzerovanie v dennej tlači) veľmi nízka. Toto je, očividne, kultúrny aspekt nášho regiónu. Odozva na inzerciu je veľmi nízka, ak vôbec nejaká. A preto musíme aktívne vstupovať na [pracovný] trh. Vyhladáme kandidátov, ktorí pracujú na daných pozíciách v určených spoločnostiach (prostredníctvom direct search - priameho vyhľadávania) a ak spĺňajú požiadavky, motivujeme ich k tomu aby začali premýšľať nad novou výzvou.