

Posíláme manažery do ciziny

Pokračování ze strany F1

Když už dostanete zadání, jak vítě, kde se nějaký kandidát nachází a jestli není ztráta času je oslovovat?

Neustále si mapujeme, kde jednotliví lidé jsou, a zároveň si o nich sbíráme reference. Na to musíte mít diskrétní síť lidí, kteří jsou ochotni vám o ostatních něco říct.

Kdo to je?

Šéfové, kolegové, podřízení. Od nich se třeba dozvíte, jestli se změnilo chování vašeho kandidáta, když ho povýšili.

Takže představa, že chodíte po věcířích a sbíráte postřehy o schopných lidech, je falešná?

To zase ne. Takové informace samozřejmě také sbíráme. Jakým způsobem to děláme a třídíme, to je už opravdu taková černá skříňka každé headhunterské firmy, ale obecně lze říci, že bychom nedokázali žít bez sítě lidí, kteří nám dodávají věrohodné informace, jaký expert ten člověk je ve svém oboru nebo jestli drží slovo. Ptáme se i neformálně v prostředí, ve kterém ten člověk profesně žije. A to děláme i předtím, než jej oslovíme, protože musíme mít představu, do koho investujeme čas. Zkrátka musíme mít „přítele na telefonu“, abychom se s ním mohli poradit o tom, kdo nejen technicky splňuje podmínky, ale kdo se i temperamentem do nové firmy hodí.

Ptáte se i na jeho soukromí?

Koukáme se na to, jaké rodinné záležitosti kandidát má, co je dobří. Ne vždycky tu, kteří žijí jenom práci, jsou ti nejlepší. V mnoha případech koukáte i na to, jestli ten člověk prožil nějakou životní či profesní krizi

Jan Bubeník
V roce 1989 se poprvé objevil na veřejnosti jako jeden ze studentských vůdců sametové revoluce. Začínal jako firemní poradce v oblasti restrukuralizace firem, strategických studií apod. Vystudoval ekonomii v USA.

Před pěti lety byl osloven mezinárodní personálně-poradenskou firmou Korn/Ferry, aby se stal „lovčem mozků“ v České republice a vedl tuzemské zastoupení této firmy.
V lednu 2001 byl zatčen spolu s Ivanem Plípelem na Kubě.

Brzy poté, na podzim 2001, zakládá vlastní headhunterskou firmu Bubeník Partners.
Je ženatý s moderátorkou Pavlínou Wolfovou a má roční dceru.



FOTO: MAFA - LUKAS PROCHAZKA

„Informace o vhodných kandidátech na manažerské pozice sbíráme třeba i na večířích,“ říká Jan Bubeník, majitel headhunterské firmy

a jak se s ní vyrovnal. I dobrým řídicím se stáváte až po první nehodě.

Na co se ptáte firmy, která za vámi přichází, abyste jí pomohli najít nového ředitele?

Prvním krokem je vytipovat ideál. Ptáme se: „Co bude úspěchem tohle člověka ve vašich očích?“

Dá se ideál najít?

Definice ideálního kandidáta je jen výchozí. Ze všech žijících lidí, kteří by se teoreticky blížili načrtnutému ideálu, vám vypadnou ti, kteří někde začali pracovat teprve nedávno, ti,

Při takovémto uvažování musí být těžké prosadit do špičkové pozice ženu, když tam předtím byl muž... V Česku stále mají zaměstnavatelé trošičku stereotyp rakousko-uherského šovinismu. Někdy musíme klienty trošičku víc povzbuzovat, aby tu variantu zvažili. Ale většinou, když jim vysvětlíme důvody, které hrají pro ženy, a dáme je do porovnání s muži, jsou příjemně překvapeni, jak kvalitní ženy tady jsou.

Jak přesvědčujete vytipované kandidáty, aby začali uvažovat o změně místa?

Tady rozhodují tři věci – co, s kým a za kolik. Spousta špičkových manažerů – zvlášť ti, kteří rádi budují – se ve chvíli, kdy firmu dotáhnu do určitého stadia, začnou nudit. A někdy můžou být až destruktivní. Potřebují znovu nějakou výzvu a jdou kvůli ní třeba dělat i za nižší peníze.

Není pravidlem, že se změnou místa nabízejí i finanční postupy? Zkušenost ukazuje, že ti lidé většínou dostávají o 20 procent víc.

Stává se vám, že se netrefíte do správného člověka?

Stalo se nám párkrát, že jsme vybrali člověka a v momentě, kdy podepsal smlouvu, jeho nová firma ve své centrále tisíce kilometrů od nás změnila strategii nebo místo podnikání a ten člověk neměl kam nastoupit. To je hrozná situace, takový člověk je v úplném vakuu. Ale většinou se firmy zachovaly slušně a manažera odškodnily – daly mu půlroční až roční plat. Když totiž člověk odchází z ředitelské pozice, tak průměrně hledá půl roku až rok nové místo. Je to tak dlouho především proto, že je pro něj psychologicky těžké jít na nějakou nižší pozici.

O tom mluvil nedávno i Radovan Vávra. Poté, co skončil jako generální ředitel banky, nenašel pro sebe jiné odpovídající místo v bankovníctví...

To není ojedinělé. Je tu celá generace lidí mezi 30 a 40 lety, kteří udělali obrovskou kariéru po roce 1989 a dnes, kdy je tu trend slučování firem, je tu pro ně příliš málo židliček okolo ředitelských stolů. Takový člověk je v pětácti obchodním ředitelem jedničky na trhu, má za sebou hvězdnou kariéru, a najednou pro něj není místo.

Co s takovými třicátníky bude dál?

Pakhtže chtějí zůstat v Česku, tak jim nezbyvá nic jiného než postupně snížit svá očekávání. Ale je tu možnost jít dál – jejich zkušenost dokazuje velmi dobře ocenit na východ od nás. Například v Rusku, Rumunsku, Bulharsku a bývalé Jugoslávii, kde teprve probíhají projekty, které už tady naši kandidáti odřídili, a jejich zkušenost je tam velmi žádaná.

Pětatřicátník s mladou rodinou se však asi nerad stěhuje do Rumunska...

To mluvíte o mase, ale manažerská skupina je jiná, tady trendy neplatí. Když jeden člověk odmítne, najdete jiného, který to vezme. Rodina tam hraje roli a my se snažíme to brát v úvahu poměrně brzo, protože se nám párkrát stalo, že náš kandidát podepsal smlouvu a nakonec od ní právě kvůli rodině odstoupil. Stává se to právě tehdy, když se včas nezapojí rodina.

Jak můžete změnit postoj celé rodiny?

Někdy jsme schopni pomoci do toho balíčku výhod zakomponovat třeba mezinárodní školu v daném místě či zaměstnání pro manželku. Někdy je opravdu ten zaměstnavatel ochoten se tím zabývat.

Kontaktujte nás

Vážení čtenáři,

vaše témata z pracovního života zasílejte na

e-mail:

karolina.svidmochova@mafra.cz
nebo písemně na adresu:

Příloha Zaměstnání
Puchmajerova 1, 728 09 Ostrava