



Cesta nahoru XIII. - Jak vyhodnotit nabídku na místo: Je pro vás to pravé?

Vycházejme z předpokladu, že máte zájem o budování kariéry, nikoli o krátkodobý zisk. Pokud vám jde o druhou možnost, můžete hned přestat číst, nalít si další šálek kávy a dál projíždět inzeráty.

Za léta své praxe jsem pomohl vyhodnotit doslova stovky nabídek na práci. Není to jednoduchý úkol, ale pokud jej zvládnete, můžete výrazně zlepšit své vyhlídky nebo odhalit potenciální katastrofu. Nic si nenamlouvejme: když vám někdo učiní nabídku, cítíte se většinou polichoceni. Zároveň však do hry vstupuje několik významných faktorů. Za prvé, vždy jsem lidem radil, že by na svou kariéru měli pohlížet jako na ta nejcennější aktiva. Za druhé, měli by na sebe pohlížet jako na správce těchto aktiv a pátrat po informacích pro kvalifikované rozhodnutí, jak nejlépe s těmito aktivy naložit. Druhou stranou rovnice je velmi delikátní, ale mocná dynamika: Jak nabídku vyhodnotit - použité algoritmy, otázky a to, na co kladete důraz, hodně vypovídají o vaší inteligenci, hodnotách, způsobu, jakým budete přistupovat k problémům. A o další řadě klíčových indikátorů, jež potvrdí, nebo zpochybní váš image.

Sběr informací pro vaše rozhodnutí začíná dlouho před prvním pohovorem. Uvádím šest hlavních oblastí přijímacího procesu a sadu otázek, které byste u každé kategorie měli klást. Odpovědi vás vybaví údaji, na jejichž základě budete moci učinit kvalifikované a velmi důležité rozhodnutí.

Firma: V jakém cyklu se nachází? Jaká je její pověst na trhu s ohledem na produkty, služby, péči o zákazníky, kvalitu, strategii, finanční zdraví? Jak se chová k zaměstnancům? Jak na ni pohlíží konkurence, dodavatelé, současní/bývalí zaměstnanci? Jaká je její dlouhodobá strategie a krátkodobé cíle a jak odpovídají výkonu? Jakou má současné vedení historii a jak dlouho je ve funkcích, jak si vedlo na dřívějších pozicích? Jakou má vedení zkušenost s ohledem na vytyčenou strategii a cíle? (Při sběru objektivních dat se hodí internetová vydání deníků, odborných časopisů, zprávy analytiků, atd.)

Pozice: Je nabízená pozice nová? Proč byla vytvořena? Pokud není nová, proč je nebo brzy bude volná? Co se stalo s předchůdcem - dal/a výpověď, byl/a propuštěn/a, povýšen/a nebo se nervově zhroutil/a? Kam lidé z této pozice ve firmě dříve postupovali? Jaký osobní růst nabízí? Jaké nové dovednosti získáte? Jak důležitá je daná pozice v rámci celkové strategie firmy?

Váš šéf: Komu se budete zodpovídat? Jakou má daný člověk zkušenost? Měl/a v poslední době nějaké projevy nebo napsal/a články, které lze sehnat nebo najít na webu firmy?

Očekávání: Jaká jsou na pozici kladena očekávání? Jak bude váš úspěch za rok hodnocen? Kdo jej bude posuzovat? Jsou očekávání realistická? Jak odpovídají vašim silným a slabým stránkám?

Budoucnost: Jakou zvolil generální ředitel pro firmu vizi? Na základě čeho si myslíte, že to dokáže? Jak tato vize koresponduje s vašimi hodnotami?

Kompenzace: Rozdělte kompenzace na hotovost a nepeněžní kategorie:

Hotovost - základní plat, krátkodobé odměny, dlouhodobé odměny, penzijní připojištění nebo podíl na zisku, jak se vypočítává a na základě čeho uděluje odměna nebo podíl ze zisku?

Jaká odměna by dané pozici odpovídala loňským výsledkům firmy? Jaká je s ohledem na

plány a očekávání od dané pozice odpovídající odměna? Kdy se výše mzdy přehodnocuje a o kolik v minulosti rostla? Jak si tyto údaje stojí v porovnání s dalšími firmami v oboru? Nepeněžní kompenzace - zdravotní, životní a rizikové pojištění, opce a akciový program, další vzdělávání, dovolené, alternativní pracovní doba, možnost pracovat z domova, komunikační nástroje (nový počítač, mobilní telefon, Blackberry, atd.), poloha a kvalita kanceláře nebo pracovního místa.

Kdybyste radili svému nejlepšímu příteli, zda vzít, nebo nevzít nabízenou práci, jak byste postupovali při určení slabých a silných stránek nabídky s ohledem na jeho/její přání a schopnosti?

A teď jste připraveni učinit rozhodnutí.

(S přispěním Rhys de Callier.)

PEPPER DE CALLIER

předseda Bubenik Partners