

## Jan Bubeník: Hledání zaměstnání by se mělo trochu podobat námluvám

JAK SE ROZHODNOUT? Především podle toho, co člověka baví, radí headhunter **Jan Bubeník**. Změnit kariéru v pozdějším věku je náročnější.

Headhunter Jan Bubeník změnil směr své kariéry několikrát. Vystudoval medicínu, byl poslancem ve Federálním shromáždění, poradcem v McKinsey i top manažerem v Korn Ferry. Nakonec si založil vlastní headhunterskou a poradenskou společnost Bubenik Partners. Co radí těm, kteří jsou na počátku kariéry? "Je důležité najít to, s čím se přirozeně identifikujete. Co vás zajímá a baví a zkusit si z toho udělat profesi. Pak máte šanci prožít mnohem naplněnější život. Často mluvím s manažery, kteří litují toho, že jim nezbylo během života víc času na to, co je opravdu baví," říká.

### **HN: Jak by se měli studenti prezentovat, aby budoucího zaměstnavatele zaujali?**

Měli by být autentičtí a nesnažit se přehrávat. Nebýt příliš sebevědomí, ale současně se nepodceňovat. Ten trik je v tom, aby byl člověk upřímný sám k sobě. Pak může najít to, o co má přirozený zájem. Radil bych jim, aby se nenechali tlačit rodiči a společnostmi do toho, co je třeba v současnosti výrazně lépe placeno nebo požívá vyšší společenské prestiže. Radil bych jim dělat to, co je opravdu zajímavá. Když je to zajímavá, tak jim to přirozeně půjde, někdo si toho všimne, ohodnotí je a mohou udělat i zajímavou kariéru. Když se ptáte lidí, kteří ztratili práci a je jim třeba čtyřicet, tak řada z nich lituje, že žili jak křečci v jednom kole v nějaké korporaci. Na začátku tomu podlehli a pak se jim těžko vystupovalo kvůli penězům, závazkům, tlaku rodiny a přátel.

### **HN: Vyplatí se tedy řídit výhradně tím, co chce sám?**

Člověk by měl být upřímný sám k sobě. Jinak snadno podlehne životní krizi. Ve středním věku pak bouchne ten papiňák, protože se v něm hromadí obrovská frustrace, protože dělá něco, co nikdy nechtěl. To se ukázalo v plné nahotě na mé porevoluční generaci. S řadou lidí jsem vedl intimní hovory, co dál s jejich životem. A pak se nešťastně ptají - co mám dělat? V pozdějším věku jsou náklady na změnu, hlavně ty emocionální a rodinné, mnohem větší a hůře se mění ten směr. Proto se vyplatí už v mladším věku si otestovat sám sebe v relativně málo rizikovém prostředí. To jsou brigády a nejrůznější studentská práce. Už tam mohou studenti zjistit, zda mají rádi spíše samostatnou práci, nebo jsou lepší v tom, že organizují práci jiným nebo prodávají práci ostatních.

### **HN: Co by ještě měli lidé na startu kariéry zvažovat předtím, než se někde profesně uvážou?**

Například to, zda jim záleží na vztazích na pracovišti. Nebo zda chtějí jít rychleji, ne přes mrtvoly, ale nevadí jim třeba větší anonymita a to, že nepoznají svého šéfa ve velké firmě, protože sedí někde daleko v Indii. Když za mnou chodí lidé a přemýšlejí, co chtějí dělat, tak se to dá zjednodušit na tři věci. Co, s kým, proč - a za kolik. Vaše unikátní osobnost, to jak

vyrůstáte, vaše prostředí, materiální saturace vám dává svobodu toho, co chcete dát na ty pomyslné váhy. Je důležité se na chvíli zastavit a s někým, kdo vás trochu zná, si popovídat a poslouchat, v čem vidí vaši hodnotu.

### **HN: Padesátníci u nás jsou generací bez mentorů, nikdo jim v kariéře neradil. Jsou na tom mladí lépe?**

Mladí se vůbec nestydí zeptat a klidně si pozvou odborníka na téma, které je zajímavé. Jsou zvyklí jít na internetu za informací. Jde o generaci bez mindráků a musím říci, že mě pozitivně překvapuje, že aspirují k hlubším hodnotám, ačkoli si to často starší generace nemyslí. Mají touhu po spravedlivější společnosti, a zdaleka nejsou tak kariéerně hladoví, jako byla předchozí generace, což bylo svázáno s hladem po západním konzumu. Mladí často dělají něco společně, v partě a komunikují s lidmi po celém světě. Srovnávají si tak myšlenky, nemají zábrany konfrontovat autority a ptát se jich na cokoliv. Klidně přes Facebook, ale hlavně s těmi, se kterými mají srovnané svoje hledí. Mladí jsou méně loajální, nemají problém jít od toho, co jim nevyhovuje, a hledat to, co je chytí více.

### **HN: Jak se budou muset změnit starší šéfové, aby ustáli tyto sebevědomé mladé lidi?**

Na to jsou starší manažeři méně připraveni než ti mladí. Budou se o ně muset více zajímat jako o lidi. Co je zajímavé, jak tráví volný čas, co obdivují, čím je mohou inspirovat. Mladý člověk se chová ke staršímu s respektem, když jej také i starší člověk bere s respektem jako někoho, kdo má také své starosti. Mladí, třeba co se týče technologií, jsou daleko zkušenější než jejich starší šéfové. Často se vyplatí takzvaný reverzní mentoring, kdy si mladý člověk od zkušenějšího nechá poradit třeba ve vztazích a mladík šéfa naučí, jak používat BlackBerry nebo jak připravit perfektní power pointovou prezentaci. Staří se nesmí bát ukázat svou slabinu. A šéf musí nechat mladého člověka dělat také jeho vlastní chyby a přitom mít připravenou záchrannou síť. Pak jsou ti mladí i loajální, a když šéf potřebuje, aby mákli, udělají to kvůli němu, ne kvůli kariéře.

### **HN: Personalisté si stěžují, že životopisy absolventů jsou si často podobné. Mají se absolventi snažit nějak odlišit?**

Určitě. V mnoha firmách se posuzuje i schopnost leadershipu. Kouká se na to, zda ten člověk už někdy projevilschopnost vést druhé lidi. Nebo dělal něco navíc, třeba sport nebo něco, o čem umí mluvit. Každý zaměstnavatel totiž hledá někoho, kdo je i člověk. Nábor ale mladým často komplikuje fakt, že jim práci domlouvá někdo třetí. Absolventi nemluví s tím, pro koho budou přímo pracovat. Mállokdy si je nabírají přímo šéfové, což je chyba. Moje rada zní, nebojte si také vy vybírat svoje šéfy. I vy máte právo si vybrat. Často mladé lidi systém manipuluje tím směrem, že nemají možnost potkat přímého nadřízeného do doby, než jsou první den v práci. To je stejné, jako když se seznámíte přes internet, pak toho člověka spatříte a od prvního okamžiku víte, že je to průšvih. I v práci byste se měli snažit být s někým, koho máte rádi a kdo vám voní. Je škoda, že se tohohle spousta lidí dobrovolně vzdá nebo to ani nezkusí.



**JAN BUBENÍK**

Rád o sobě říká, že sbírá vztahy se zajímavými, chytrými a motivovanými lidmi.