

Lovci na glave - "headhunters"

Sve veća konkurentnost na tržištu zahteva veće angažovanje kada je u pitanju zapošljavanje novih kadrova. Poslovni ljudi su shvatili da moraju da unesu u poslovnu strategiju i oblast upravljanja ljudskim resursima. To je značilo da mnogo više pažnje treba posvetiti ljudima, počev od samog izbora kadrova, njihovog daljeg usavršavanja i dalje karijere, sa najbitnijim ciljem - zapošljavanjem i zadržavanjem kvalitetnih ljudi u svojoj kompaniji.

Međutim, kada su neke od vodećih pozicija u pitanju, nije dosta da budete dobri - morate biti najbolji. Kao pomoć pri pronalasku ljudi koji su u svom domenu rada najbolji ili onih koji spadaju među najbolje, poslužiće vam lovac na glavu ili engl. headhunter.

Šta je "lov na glave"?

Lovce možete pronaći u okviru same kompanije ili u sklopu privatnih agencija za posredovanje pri zapošljavanju. Međutim, oni još uvek nisu toliko česta pojava na našem tržištu. Njihov posao je da poslodavcima pronalaze osobu koju će zaposliti i to osobu koja poseduje visoke kvalifikacije i bogato radno iskustvo. Zatim, zakazuju razgovore, testiraju i prave izbor kadrova, a potom ih nude firmama koje su ih angažovale. Pri čemu je, naravno, poslodavac taj koji se izjašnjava koji mu profil radnika treba.

Potreba za lovcima na glave se pojavila kada su na naše područje počele da dolaze strane kompanije koje ne poznaju naše tržište dovoljno dobro. Bio im je potreban neko kome mogu da veruju i ko je u mogućnosti da pronađe kvalitetan radni kadar za njihove ekspoziture. Ovo se posle izvesnog vremena pokazalo kao dobra praksa i za domaće kompanije.

Ko su mete "lovaca"?

Mete lovaca na glave su najčešće ljudi koji već imaju posao i to ljudi za visoke pozicije, kao što su generalni direktor, direktor prodaje, direktor finansija i slično. Takođe, traženi su i kandidati za pozicije srednjeg menadžmenta i to mladi menadžeri sa iskustvom, dok absolventi i tek diplomirani studenti, pretežno, nisu na meti "lovaca na glave". Baze biografija koje poseduju ovakve agencije nisu obične baze na kakve smo navikli, one se ne popunjavaju od strane ljudi koji traže posao već sami lovci skupljaju informacije i procenjuju ko su kvalitetni ljudi na visokim upravljačkim pozicijama. Ti kandidati su u najvećem broju slučajeva zaposleni, i samim tim ne traže posao, ali im možda vredi dati neku dobru ponudu.

Retko se dešava da angažuju nekoga čija se biografija nalazi u klasičnoj bazi HR agencije. Razlog tome je što, kao prvo, traženi su samo oni najbolji a takvi ljudi skoro po pravilu već imaju posao. A kao drugo, lovci na glave su obično izuzetno diskretni jer često ljudima nije u cilju da se sazna da određena osoba prelazi u drugu firmu, niti firma koja zapošljava želi da objavi na sav glas da joj je upražnjena jedna od ključnih pozicija. Jer kada su visoke pozicije u pitanju, prvo što se pomisli ako se menjaju ljudi koji rade na tim pozicijama je - šta nije u redu? Niko ne želi da narušava ugled firme ako ima mogućnost da to uradi diskretno. Međutim, ako kompanija zapošljava viši menadžment

Dok tražite posao, mogu da vam pomognu:

Saveti

Testovi

Iskustva

Odgovori pravnika

Korisne informacije

www.poslovi.infostud.com/dok-trazite-posao

preko oglasa, može se desiti da se ne objavi koja je tačno firma u pitanju već samo njena delatnost. Pa ni kandidati sve do poslednjeg kruga možda ne znaju ime svog potencijalnog poslodavca, niti naziv kompanije. Naravno, sve ovo nisu stroga pravila, postoje i situacije kada se osniva nova firma (nova filijala ili novi sektor ili nešto slično) i tom prilikom se često traži i upravljački kadar jer se ceo tim gradi ispočetka. Kod privatizacije firmi ili bilo koje druge situacije gde treba reformisati firmu, takođe ne mora biti potrebe da se nešto drži u tajnosti.

Finalna testiranja

Nakon prikupljanja informacija, "headhunteri" direktno kontaktiraju kandidata, nakon čega sledi niz testiranja i intervjua, kako bi se utvrdilo da li je za taj posao potpuno kvalifikovan ili ne. Testiranje kandidata obavlja tim stručnjaka, nekada se traži stručna ocena psihologa i obavljaju se stručni testovi. Istovremeno se nastoji da se postupci testiranja što je moguće više pojednostave. Proces selekcije se više fokusira na strateške sposobnosti kandidata i obavljaju se razgovori sa visokim menadžmentom i sa poslodavcem, koji obično donosi odluku pri primanju novih ljudi na visoke upravljačke pozicije.

Dok tražite posao, mogu da vam pomognu:

Saveti

Testovi

Iskustva

Odgovori pravnika

Korisne informacije

www.poslovi.infostud.com/dok-trazite-posao