

TISKOVÁ ZPRÁVA

19. listopadu 2014

Lovte manažery v nových vodách

V oborech jako je IT jsou lidé frustrovaní a zvažují přechod do jiných segmentů trhu, tvrdí Jozef Papp

P r a h a, 19. listopadu 2014 - Při obsazování nejvyšších manažerských pozic upřednostňují společnosti takzvané "ideální uchazeče", tedy jedince optimálně splňující předem určené kvalifikační předpoklady, mezi nimiž se zvláště cení zkušenost v daném oboru. Lou Adler, americký veterán v oblasti Executive Search a úspěšný autor, však tvrdí, že tohle je cesta do pekel a rozhodně nevede k dalšímu rozvoji firmy.

„Bohužel příliš mnoho firem hledá lidi ve stále stejných vodách. Tak však pouze udržíte současný stav. Pokud chcete něco ve firmě změnit a dosáhnout lepších výsledků, musíte si najít dobré plavce,“ říká Lou Adler. Ještě v 90. letech minulého století se ve firmách běžně používala manažerská technika, kdy lidé byli, obrazně řečeno, hozeni do vody a čekalo se, zda se potopí, nebo budou plavat. *„Kdo se udržel nad hladinou, rychle získal nové dovednosti a sebevědomí a mohl se pouštět do náročnějších rolí. Nynější přeopatrný přístup v personalistice nedává šanci rozeznat, kdo je skutečný manažerský talent a kdo se pouze veze.“*

„Ten příměr s plavci a rybáři je velice trefný,“ říká Jozef Papp, Managing Director pražské pobočky mezinárodní společnosti Stanton Chase, která se vyhledáváním manažerů na nejvyšší řídicí pozice zabývá. *„Když někdo dokáže dobře prodávat nealkoholické nápoje, může stejně tak dobře prodávat mobilní telefony nebo počítače. Není dobré lovit stále ve stejných vodách, chce to novou krev.“* Tu mohou klientům přivést firmy specializující se na Executive Search spíše než náboráři (recruitment). Mají na to čas, zkušenosti, zavedené procesy a také prostředky.“

Lou Adler doporučuje firmám, aby se nesoustředily pouze na uchazeče, kteří sami aktivně hledají nové uplatnění, ale aby oslovovaly především „spokojené kandidáty“, kteří žádnou novou pozici momentálně nehledají. Nikdy totiž nevíte, kdy se pouhá nabídka pronesená v

nezávazném rozhovoru může stát důvodem ke změně postoje. Stejně tak je důležité sledovat ekonomický vývoj a zaměřovat se na obory, v nichž klesá spokojenost zaměstnanců.

Jozef Papp vidí v České republice takovou příležitost v oboru informačních technologií. *„Obor IT byl odjakživa sexy, byla to dobře placená specializace s velkým potenciálem do budoucna. Každý chtěl v IT pracovat,“* tvrdí Jozef Papp. *„To se však změnilo, státní správa za poslední dva roky nezdala žádné větší zakázky, očekávání korporací se dostalo mimo realitu. Lidé jsou frustrovaní, protože neplní plány, takže řada z nich zvažuje přechod do jiných segmentů trhu.“*

Firmy by tedy měly méně oslovovat specialisty z vlastního oboru, protože nepřinášejí nový pohled na podnikání a často jsou ve stereotypu zkonstatěných procesů. Budoucnost v najímání nových profesionálů je podstoupit riziko a dát šanci odborníkům z jiných segmentů.

Stanton Chase

Mezinárodní společnost Stanton Chase je jedním z předních světových poskytovatelů služeb v oblasti Executive Search. Hlavním cílem společnosti je budování profesionálních manažerských týmů pro klienty na celém světě. Společnost byla založena v roce 1990 a v současné době působí v 72 pobočkách ve 42 zemích Asie, Evropy a Ameriky. Klíčem úspěchu firmy je důraz na profesionalitu zaměstnanců, jedinečná strategie, výborná znalost klienta, schopnost naslouchat a flexibilně se přizpůsobit jeho potřebám.

Pro další informace laskavě kontaktujte:

Pavel Jína
Junior Consultant
pavel.jina@hkstrategies.com
724 666 602