

Seriál Personality ▶ Konzultanti sa musia vedieť rýchlo orientovať v databázach kandidátov.

Dôležité je mať nos na ľudí

Personálne spoločnosti zamestnávajú ľudí zväčša na pozíciách konzultant, prípadne researcher. Práve títo ľudia majú čiastočne osud vášho budúceho zamestnania vo svojich rukách. V hre je aj reputácia ich firmy.

Juraj Soviar
juraj.soviar@ecopress.sk

Bratislava – Ak s vami nedostatočne spolupracujú, riskujú na trhu negatívne referencie. A preto sa na nich kladú vysoké nároky.

Zodpovednosť za projekty

Konzultant je zodpovedný za celý projekt vyhľadávania a výberu nového pracovníka. Jeho úlohou je komunikovať s klientom, navrhuje stratégiu získavania vhodných kandidátov, robí s nimi pohovory, testuje ich a odporúča svojmu klientovi (firme).

„Researcher vyhľadáva firmy – zdroje a v nich potenciálnych kandidátov na ním obsadzovanú pozíciu pre svojho klienta. Vykonáva takzvanú preselekciiu všetkých kandidátov už pri prvom telefonickom kontakte. A asistuje konzultantovi pri celom projekte,“ vysvetľuje konateľ a partner spoločnosti



Práca konzultanta je predovšetkým o dokonalej práci s ľuďmi.

Snímka: Stockxpert

Appel Counselling Lubomír Dranga.

Na týchto pozíciách sa podľa neho uplatňujú ľudia s rôznym vzdelaním. Dôležitejšie ako typ absolovanej školy sú skôr ich osobnostné predpoklady na túto prácu. Predovšetkým musia byť komunikatívni s dobrými organizačnými a vyjednávacími schopnosťami. Nevyhnutná je empatia, obchodné myslenie a všeobecný prehľad nielen vo svojom trhovom sektore. „Vyžadujeme od nich ai schopnosť

aktívne hovoriť minimálne jedným cudzím jazykom – najčastejšie anglickým. A musia sa tiež veľmi rýchlo orientovať v databázach a dátach potrebných pri výbere a pri obchodovaní,“ upozorňuje Lubomír Dranga.

Práca s HR systémami

V súčasnosti sa od uchádzačov o prácu personálnych konzultantov vyžaduje aj ich znalosť práce s HR systémami, ktoré sú nevyhnutné pri práci pre medzinárodných

klientov. Samozrejme, že je iba výhoda, ak majú vyššie či vysokoškolské vzdelanie v oblasti riadenia ľudských zdrojov, no nie je to nevyhnutná podmienka v prípade, že spĺňajú ostatné predpoklady. Spomínané pracovné pozície sú predovšetkým o práci s ľuďmi, a preto ľudia, ktorí chcú pracovať v tejto oblasti, musia byť pripravení na zložitý faktor – nepredvídateľné konanie vybraných a sprostredkovaných kandidátov. Každý z personálnych konzultantov musí

pre svojich kandidátov a klientov urobiť maximum. Kandidátov na jednotlivé pozície musí predovšetkým motivovať. Nie zriedka sa totiž stáva, že jednotlivci sú veľmi netrpezliví a skeptickí.

Kandidátov treba pripraviť

Potrebné je povzbudzovať ich a dostať z nich počas výberových procesov to najlepšie. Dokonale ich na danú pozíciu pripraviť, dodať im sebavedomie, taktne ich upozorniť na nedostatky, odporučiť formy vzdelávania, zdroje, kde môžu získať nové vedomosti. A najmä s nimi v pravidelných intervaloch komunikovať. Ak ich nechajú bez povšimnutia, teda zabudnú na nich, môžu jednoducho prísť nielen o dobré meno, ale, samozrejme, aj o klienta. Schopnosť motivovať je podľa Lubomíra Drangu veľmi dôležitá najmä pri metóde executive search – priamom oslovení, keď by konzultanti, prípadne ich asistenti, mali ponúkať kandidátom voľné pozície tak, aby ich zaujali.

Spomínaná práca je preto vhodná len pre ľudí, ktorí sú cieľovo orientovaní. Kvalitné personálne spoločnosti zamestnávajú kvalitných pracovníkov, ktorí majú všeobecný prehľad a schopnosti rýchlo a správne odhadnúť vhodných kandidátov, pracovníkov schopných zvládnuť stres a používať sofistikované metódy výberov. V nijakom prípade nejde o stereotypnú prácu, ale o tímovú. Je vhodná pre tých, ktorí radi za sebou vidia každý deň konkrétne výsledky.

poradňa kariéry

Pri hľadaní práce som netrpezlivý. Prečo trvá tak dlho, kým od agentúry alebo firmy dostanem odpoveď? Nie je to neseriózne?

Každý pracovný postup má svoju následnosť, ktorá vyžaduje určitý čas. Reakciou kandidáta na pozíciu inzerovanú personálnou agentúrou sa všetko len začína. Nasleduje stretnutie so zástupcom agentúry, spracovanie profilu kandidáta a jeho zaslanie spoločnosti. I potenciálny zamestnávateľ potrebuje určitý čas na zváženie daného profilu a dohodnutie stretnutia. Väčšina komunikácie medzi spoločnosťou a kandidátom prebieha prostredníctvom tretej strany – personálnej agentúry. To má tiež za následok menšie časové zdržanie. Taktiež je potrebné si uvedomiť, že kandidát vo väčšine prípadov nie je jediným záujemcom o danú prácu. Až po uskutočnení viacerých pohovorov dá zamestnávateľ svoje stanovisko o postúpení kandidáta do ďalšieho kola, prípadne jeho prijatí. Počet kôl býva väčšinou priamo úmerný náročnosti danej pozície. Trpezlivosť je v týchto prípadoch skutočne namieste. Dôležité je uvedomiť si, že bez trpezlivosti nie je ani služobný postup.

V tejto oblasti a v momentálnej situácii na pracovnom trhu naozaj platí príslovie „trpezlivosť ruže prináša“...

Odpovedala:
Lucia Sántaiová
HR Specialist spoločnosti
Centire

@ Otázky posielajte na
iuraj.soviar@ecopress.sk