



Listina práv kandidáta podľa AESC

Čo môžete očakávať od profesionálnej Executive Search spoločnosti?

Stane sa to vtedy, keď to najmenej očakávate. Zrazu vám zazvoní telefón z Executive Search spoločnosti a konzultant sa vás opýta, či by ste nemali záujem o pracovnú pozíciu, ktorú práve obsadzuje pre klienta.

Nie ste si istý, čo môžete čakať od príležitosti, ktorá na prvý pohľad vyzerá lákavo a sľubne? Čo všetko celý proces zahŕňa? Koľko času si vyžaduje? Čo od vás bude Executive Search spoločnosť chcieť? A predovšetkým: aké práva a povinnosti vám z tohto celého vyplynú? Ako potenciálny kandidát máte plné právo poznať odpovede na tieto a mnohé ďalšie otázky.

V renomovanej Executive Search spoločnosti sa konzultanti snažia pre klientov zabezpečiť optimálnych kandidátov na obsadzované pozície. Napriek tomu, že zmluvný vzťah existuje len medzi poradenskou spoločnosťou a klientom, profesionálni konzultanti sa snažia o budovanie profesionálnych, etických a dlhodobých vzťahov aj s kandidátmi.

Jedným z najdôležitejších záväzkov The Association of Executive Search Consultants (AESc) je uplatňovanie etického kódexu, podľa ktorého sa tieto vzťahy riadia najmä princípmi čestnosti, objektívnosti, presnosti a diskretnosti. Okrem dôsledného dodržiavania etického kódexu sa všetci členovia AESc zavazujú dodržiavať zákony o ochrane osobných údajov platné v danej krajine.

Okrem toho všetci členovia AESc veria, že úspešný Executive Search proces funguje na báze trojstranného partnerstva, kde kandidát, poradenská spoločnosť a klient dôkladne poznajú svoje práva, povinnosti a záväzky vyplývajúce zo vzájomných vzťahov.

Listina práv kandidáta

I. Diskretnosť

Každý kandidát zahrnutý do Executive Search projektu je vystavený určitému stupňu rizika plynúceho zo strany súčasného zamestnávateľa. Z tohto dôvodu musí poradenská spoločnosť i klient dodržiavať najvyšší stupeň diskretnosti voči kandidátovi prostredníctvom týchto pravidiel:

- pred stretnutím, na ktorom konzultant diskutuje s kandidátom o potenciálnej pracovnej príležitosti, by mal kandidát oprávniť konzultanta na poskytnutie jeho mena a ďalších údajov klientovi,
- na základe kandidátovej požiadavky by ho mala poradenská spoločnosť kontaktovať priamo a nie prostredníctvom asistentky alebo firemného telefónneho čísla,
- konzultant nesmie bez kandidátovho povolenia použiť referencie, ktoré mu kandidát poskytol,
- konzultant nesmie posunúť informáciu o potenciálnej kandidátovej účasti na projekte tretej strane a musí sa ubezpečiť, že sa jeho spolupracovníci vrátane klienta budú riadiť rovnakými pravidlami.

Je dôležité vedieť, že ak konzultant nezhodnotí kandidáta na danú pozíciu ako potenciálne vhodného a pokiaľ kandidát neprejaví o pozíciu záujem, nemôže byť kvalifikovaný ako vhodný pre daný projekt/pozíciu. Aj v prípade, že kandidát nemá v súčasnosti o ponúkanú pozíciu záujem, z telefonického rozhovoru s poradenskou spoločnosťou môže získať potrebné informácie o aktuálnej situácii na pracovnom trhu aj v súvislosti s jeho schopnosťami a skúsenosťami. Nie je pravidlom, že kandidát, ktorý sa nehodí do jedného projektu, nemôže byť kandidátom v inom projekte.

II. Úplná informovanosť kandidáta

Aby sa kandidát mohol správne rozhodnúť, musí mať dostatočný prehľad o danej Executive Search spoločnosti, pozícii a klientovi. Preto by ho konzultant mal vopred informovať o:

- obsahu a požiadavkách na obsadzovanú pozíciu,
- platových podmienkach,
- potrebe sťahovania (ak je podmienkou),
- klientovi.

Kandidát by si mal uvedomiť, že počas prvej komunikácie s konzultantom, keď je hodnotený ako potenciálne vhodný odborník na danú pozíciu, nie je konzultant povinný poskytnúť mu viac ako základné informácie o klientovi. Konzultant môže kandidáta dôvernejšie oboznámiť o klientovi až keď usúdi, že je vhodným kandidátom na obsadzovanú pozíciu. V niektorých prípadoch musia určité informácie o klientovi zostať utajené až do poslednej fázy Executive Search procesu.

III. Včasná komunikácia

Executive Search proces môže trvať aj niekoľko mesiacov pre komplikácie, ktoré sa môžu vyskytnúť v čase od prvého kontaktu s klientom po obsadenie danej pozície vhodným kandidátom. V prípade, že je kandidát uznaný ako vhodný na daný projekt, mal by byť počas celého projektu včasne informovaný o jeho vývoji a konzultant by mu mal odpovedať na všetky otázky.

IV. Spätná väzba

Konzultant by mal po dôkladnom pochopení pozície a potrieb klienta poskytnúť kandidátovi reálne ohodnotenie jeho silných a slabých stránok z pohľadu danej pozície. Ak sa v niektorej časti Executive Search procesu klient rozhodne kandidáta neposunúť ďalej, konzultant by mal poskytnúť kandidátovi čo najoptimálnejšie vysvetlenie dôvodov.

V. Profesionálne zaobchádzanie

Konzultant je povinný dodržiavať zákony, ktoré sa vzťahujú na nábor zamestnancov. Okrem toho voči každému kandidátovi by mal uplatňovať najvyšší stupeň profesionálneho zaobchádzania, ktoré zahŕňa:

- úplné pochopenie pozície a požiadaviek klienta,
- vedenie organizovaného a štruktúrovaného interview,
- včasnú a kompletnú prípravu na každé stretnutie,
- hĺbkovú znalosť trhu a klienta,
- priame a otvorené zodpovedanie kandidátových otázok.

VI. Dostatočné informácie o procese

Kandidát vhodný na obsadenie danej pozície je oprávnený vedieť, čo všetko Executive Search proces zahŕňa. Napríklad: aký je očakávaný časový rámec prvého kola? Čo nasleduje po úspešnom ukončení prvého kola? Väčšina konzultantov tieto informácie ochotne a pohotovo kandidátovi sprostredkuje. V opačnom prípade má kandidát právo pýtať sa na tieto skutočnosti. Kandidát by mal počas ktorejkoľvek fázy hľadania dostať odpoveď na tieto typy otázok:

- Ako dlho bude celý proces trvať?
- S kým sa kandidát stretne pred finálnym rozhodnutím o prijatí?
- Kedy klient počítá s nástupom kandidáta?
- Čo bude nasledovať?

VII. Rešpektovanie kandidátovho času a pracovných záväzkov

Konzultant musí zohľadniť, že kandidát zastávajúci pozíciu na seniornej úrovni si musí plniť pracovné povinnosti voči súčasnému zamestnávateľovi, čo si vyžaduje jeho čas a plnú pozornosť. Už pri dohadovaní

stretnutí a interview by obe strany – konzultant aj klient, mali zohľadniť skutočnosť, že kandidát má záväzky voči súčasnému zamestnávateľovi.

VIII. Súdržnosť medzi Executive Search spoločnosťou a klientom

Konzultant a klient by sa mali snažiť o to, aby s kandidátom komunikovali jednotne. Kandidát by si mal uvedomiť, že aj napriek tomu, že konzultant navonok reprezentuje stranu klienta, nemá plnú kontrolu nad komunikáciou medzi kandidátom a klientom počas Executive Search procesu. Preto pri výskyte rozporných informácií poskytnutých klientom a konzultantom by mal kandidát žiadať objasnenie.

IX. Nijaký nátlak

Najúspešnejšie „umiestnenie kandidáta“ sa uskutoční vtedy, keď má kandidát dostatočný čas na premyslené rozhodnutie. Z tohto dôvodu by konzultant nikdy nemal vyvíjať nátlak na urýchlenie jeho konania, čo je dôležité najmä pri rozhodovaní o akceptácii pracovnej ponuky. V každom prípade by mal konzultant informovať kandidáta o všetkých časových termínoch stanovených klientom a o dôsledkoch vyplývajúcich z nevykonania rozhodnutia do stanoveného časového termínu.

X. Dôverný vzťah

Dodržiavaním týchto princípov zo strany konzultanta si kandidát buduje voči poradenskej spoločnosti vzťah založený na dôvere a otvorenosti. V opačnom prípade, to znamená, ak kandidát cíti nedôveru voči poradenskej spoločnosti alebo klientovi, mal by projekt opustiť. Cieľom najlepších konzultantov nie je len obsadenie pozície, ale aj poskytnutie pridanej hodnoty kandidátovi tým, že mu pomáhajú rozhodnúť sa, čo je najvýhodnejšie z pohľadu jeho kariéry a rodiny.

Záver Executive Search procesu

Ak sa klient rozhodne obsadiť kandidáta na danú pozíciu, nasleduje jedna z najdôležitejších fáz Executive Search procesu: rokovanie o pracovnej zmluve. Táto fáza so sebou prináša rad citlivých otázok, ktoré sa snaží konzultant ako sprostredkovateľ medzi klientom a kandidátom čo najefektívnejšie a najotvorenejšie riešiť. Kandidát by mal konzultanta využiť ako kľúčového komunikátora pri diskusii o kandidátových špeciálnych požiadavkách týkajúcich sa zmluvných podmienok.

Po ukončení Executive Search procesu a podpísaní pracovnej zmluvy úspešným kandidátom zostávajú niektorí konzultanti v komunikácii s kandidátom počas troch až šiestich mesiacov, aby sa uistili, že prechod do nového zamestnania je hladký a úspešný. Ak sa vyskytne akýkoľvek problém, kandidát sa môže s dôverou obrátiť na konzultanta, ktorý by mu mal pomôcť pri riešení problémov s tým, že takýto zásah nebude proti klientovmu presvedčeniu. Napriek tomuto všetkému by konzultant nemal byť vnímaný ako profesionálny kouč, ktorý vyrieši všetko. Jeho úloha je v tejto etape limitovaná.

Ak kandidát nebol obsadený na danú pozíciu, konzultant by mal mať záujem udržať s ním dlhodobý kontakt. Konzultant takéhoto kandidáta môže po čase osloviť v záujme rozvíjania vzťahu alebo informovania o súčasnej situácii na pracovnom trhu. Kandidát môže byť taktiež kľúčovým zdrojom referencií na potenciálne vhodných kandidátov. Ak má kandidát s konzultantom vybudovaný dobrý vzťah, sám sa môže pričiniť o jeho ďalšie budovanie a upevňovanie.

Bez ohľadu na výsledok Executive Search procesu konzultant nemôže použiť meno kandidáta ani výsledky vyhľadávania bez kandidátovho povolenia.

Vykročte správnou nohou!

Executive Search proces nie je jednostranný. Aj napriek tomu, že kandidát má právo na zdvorilé a profesionálne zaobchádzanie zo strany konzultanta i klienta, existuje rad vecí, ktorými môže kandidát uľahčiť proces a posilniť svoje meno:

Buďte čestný. Za nijakých okolností by kandidát nemal zveličovať/nafukovať svoje schopnosti a profesijnú minulosť a utajovať podstatné informácie. Taktiež by mal úprimne vyjadriť záujem o danú pozíciu. Čím komplexnejšie a podrobnejšie informácie poskytnete, tým bude Executive Search proces efektívnejší.

Buďte flexibilný. Kandidát by sa mal snažiť o to, aby sa napasoval do časového harmonogramu

jednotlivých stretnutí a interview v rámci svojich možností.

Vzdelávajte sa. Zistite si čo najviac informácií o Executive Search spoločnosti a klientovi a pochopte význam poradenstva v oblasti Executive Search.

Majte reálne očakávania. Buďte si vedomý toho, že vyhľadávací a výberový proces je časovo náročný a že kandidátov na danú pozíciu je viac.

Buďte lojálny. Kandidát by nemal nechať konzultanta v domnienke, že hovorí o pracovnej príležitosti iba s ním, keď má v skutočnosti viacero pracovných ponúk aj od iných poradenských spoločností.

Kandidát by nemal považovať zmluvu za uzavretú len z toho dôvodu, že nadviazal „blízky vzťah“ s konzultantom. Cieľom konzultantovej práce je prezentovať klientovi viacerých kvalifikovaných kandidátov a závisí len od klienta, koho si vyberie.

Nadviazanie kontaktu

Ako sa dostať do pozornosti najrenomovanejších Executive Search spoločností na svete? Najlepším spôsobom je zaregistrovať sa na BlueSteps.com, čo je jedna zo služieb AESC. Zvýši sa tým kandidátova šanca zaujať relevantné spoločnosti – efektívne, ekonomicky a diskrétno. Zároveň má kandidát istotu, že hociktorá Executive Search spoločnosť patriaca do globálnej siete AESC bude dodržiavať najvyššie etické štandardy.

Čím viac kandidát pozná Executive Search proces, tým lepšie sa vie prezentovať ako vhodný kandidát. Najúspešnejší je taký Executive Search projekt, v ktorom všetky tri strany – kandidát, poradenská spoločnosť a klient poznajú svoje práva a povinnosti vyplývajúce z Executive Search procesu a keď sa Executive Search proces riadi najvyššími etickými štandardmi.