

Кога се появява headhunting в България?

Може би за пръв път хедхънтинг се появява в България, когато Княз Борис I е привлякъл учениците на Светите Братя Кирил и Методий, да разпространяват славянската писменост и да ограмотяват населението.) По сериозно и в смисъла на бизнес дейност и услуга, със сигурност първите наченки са от зората на демокрацията, когато бизнеса за функционира в контекста на пазарна икономика и разбра че да се развива има нужда от талант и професионални умения - а за да намери последните, трябваше да излезе извън рамките на Програмата FAR (Friends And Relatives - бъл. превод: роднини и приятели.)

По-късно с узряването на пазара и увеличаване на конкуренцията в различните сектори, се е появило и необходимостта от професионална услуга и фокус. Първоначално компаниите за традиционен подбор са го предлагали като допълнителна услуга от своето портфолио. В последствие се появиха компании изцяло специализирани в headhunting или т.н. executive search или българското директен подбор. Мисля че ние, Джордан Шепърд, бяхме първата международна компания на Българския пазар, която предлагаше само услугата хедхънтинг, както е и до ден днешен.

Как ще обясните какво е headhunting на обикновените хора, които не са чували за този тип услуги ?

С риск да прозвуча малко арогантно е, че първо headhunting не е за "обикновени хора" - нито е услуга за тях, нито пък те могат да бъдат обект на тази услуга. Така че, на тях едва ли ще им трябва някога да знаят. Но за другите: Макар че за повечето хора тази услуга означава "крадене на кадри" или пък предизвиква директна асоциация с ловците на глави от Папуа Нова Гвинея, които чрез специална технология смалявали главите на своите жертви (обикновено от "конкурентни" племена от съседното село) и носели на колана си, в професионален аспект, нещата стоят малко по-елегантно. Хедхънтинг, най-просто казано, е откриването на талант в конкурентна компания и привличането му за работа в друга. Това е вид подбор на персонал, макар че този термин е доста соц и носи реактивен заряд, който предполага, че с едно сито отсяваш плявата да остане най-доброто зърно. Просто няма по-близка българска дума. В хедхънтинга е обратното - ти си активната страна - ставаш, отиваш в най-добрия магазин и си купуваш най-хубавия хляб. Хляба е по скъп от зърното, но е готов за ядене и е най-добрия на пазара. Ако продължим аналогията, но от гледна точка на услуга, от която работодателя има нужда: Обикновено знаеш къде е улицата с магазините и какво искаш, но за да се справиш ти трябва посредник, който да открие точния магазин (организация) и да открие най-доброто качество (талант, опит, умения) на най-добрата цена (финансов пакет). Още повече, че понякога ти трябва само тесто (човек с потенциал), което с правилната мая (обучение и мотивация) да бухне както трябва. Понякога пък имаш мухлясал хляб в къщи (човек който искаш да смениш), но не искаш жена ти (главния акционер) да разбере че си забравил или пък докарал до там. Не върви да излезеш на улицата и да се развиваш, че ти трябва хляб (да пуснеш обява), щото комшиите (конкуренцията) или децата (другите служители) ще разберат че имаш мухлясал хляб, пък и вероятността хлебаря да минава точно тогава е малка. Тогава наемаш консултант-хлебар (хедхънтър) да направи селекция на магазините, конфиденциално да оцени качеството на хляба, да договори добра цена и да ти каже в какви условия да се съхранява, как да си го позволиш, как да имаш максимална полза от него. От теб зависи да го послушаш и изконсумираш услугата най-пълноценно. Друг е проблема, че понякога хляба се оказва медена питка (рядък претенциозен талант) и се налага да се търчиш доста подире й :)

Има ли в България тенденция за развитие на този бизнес и в каква насока? Кой я определя?

Последните две години този бизнес се разви доста, навлязоха много нови играчи на пазара, както и местни фирми се позиционираха в този сегмент. Ние имахме 175% ръст на продажбите през миналата година, както и удвояване на персонала и откриване на офис Букурещ. Очаквам през тази да имаме ръст поне 100%. Няма официални данни за бранша, но определено очаквам голям ръст на хедхънтинг услугите за сметка на традиционния рикрутмънт, поради това, че последния просто не работи в по-голям брой от случаите и че работодателите осъзнаха ползата и необходимостта от тази услуга. Но основната причина за възхода на рикрутмънт бизнеса като цяло е развитието на икономиката. Ние сме нещо като основен индикатор - щом имаме работа, значи нещата в страната вървят добре. Всеки наема хора. От

друга страна, допълнителен акселератор е и липсата на достатъчен квалифициран персонал (вече на всички нива) и от тук увеличеното търсене на всякакви методи за неговото откриване и привличане. Роля играят както намаляващото население така и изоставащото спрямо бизнеса образование. Положителния тренд на завръщане на млади хора завършили и поработили в чужбина, помага, но не може да компенсира това.

Каква е политиката на компаниите за headhunting и по какво се различават от тези на другите агенции за подбор на персонал?

Ще дам следния пример: Преди 5-6 години, ако пуснеш обява идват поне 50-60, а понякога и 100 CV-та, от които поне 10-15 добри. Днес ако дойдат 15 CV-та от които 1-2 да са добри си щастлив. В контекста на изобилие от кандидатите, твоята роля е да отсееш най-добрите. Акцента е върху доброто оценяване. Хората са даденост, ти прост трябва да избереш най-доброто от тази даденост. Това правят традиционните агенции за персонал. Тази услуга все още има своето място и е по-подходяща и по-ефективна в редица случаи. Но в контекста на оскъдица, работодателя трябва да е по-активен, защото няма избор. Той трябва да продава себе си на потенциалните кандидати, било той чрез employer's branding, било то чрез директен маркетинг, а именно чрез хедхънтърите. Последните създават тази даденост чрез проативно откриване на талант, там където той/тя е най-вероятно да бъде и чрез изграждане на мотивация у този талант, така че той да стане част от процеса. Не на последно място, една основна разлика е че на топ управленско ниво, просто друг подход не работи. Тези хора много рядко кандидатстват по обяви. Така че ако не го познаваш лично, просто нямаш друг избор освен да наемеш някой хедхънтър да ти намери изпълнителен директор.

Как точно протича процеса на headhunting; колко време трае, има ли различни техники и какви са те?

Има различни техники и методологии. Основното е че процеса е доста по-дълъг от традиционния подбор и че директно се контактуват много повече хора. Качеството на разговорите е различно. Техниките са индивидуални в зависимост от предпочитанията и етиката на консултанта, спецификата на проекта, както и от know-how-то компанията. Някои от тях са Networking, Referral Programs, Direct Approach, Pro-active Selling, Career Management, Double Recruitment Approach, etc.

Кои и какви компании използват headhunting и колко струва тази услуга?

Първо начално това бяха само големите мултинационални компании. В следствие все повече Български компании започнаха да осъзнават нуждата от тази услуга и да са готови да плащат за нея. Друг е въпроса, че не всички компании реално потребяват добре услугата, а именно не само да четат CV -та и да я карат както си знаят, а да се вслушват в консултациите които има даваме, как да управляват един хедхънтинг процес и да станат привлекателен работодател.

Цената на услугата е в зависимост от трудността на проекта, което определя колко време и ресурс трябва да се вложи. Някои агенции работят в % от брутната годишна работна заплата - като процента варира между 25-30%. Ние предлагаме фиксирана комисиона, защото вярваме че така е по-прозрачно за клиента, да знае точно колко ще му струва и да е сигурен, че защитаваме неговия интерес, а не че търсим по-скъп кандидат. Мога само да кажа, че услугата не е евтина и е в пъти по-скъпа от традиционния рекрутмънт, поради обясними причини - време, трудоемкост, квалификация на консултантите и т.н. Моят съвет е да имате едно наум от консултант, който ви каже че прави Хедхънтинг за по 1000 евро на позиция. Просто няма как да струва толкова или той самият не знае какво прави. В съвременен контекст, за най-важния ресурс - таланта - не си струва да сме евтини. Накрая излиза по-скъпо. Друг съвет, който искам да дам е когато клиент реши да ползва тази услуга е да наеме сериозно консултант с договор, който ангажира и двете страни, а не да подхожда половинчато - т.е. да бяга от ангажимент за ексклузивитет и покриване на разходите на консултанта - т.н. contingent agreement или success fee. Фактите показат, точно обратното, че успех има, когато се ангажира консултант и има дългосрочност в отношенията.

Има ли различни компании за headhunting и как се класифицират като вид дейности?

На запад те се разделят по индустриална или функционална специализация - например Телекомуникации и Финансови Услуги или Маркетинг и Продажби. Тука е трудно да се говори за това, защото пазара е малък. Но вече има наченки за това, което говори за зрялост. Ние например имаме вътрешна специализация, т.е. консултанти които специализират в определен сектор и вид позиции. Друго разделение е на международни и местни бутикови компании.

Какви и кои хора се занимават с headhunting в България и чужбина(като образование, личностни качества, пол, възраст)?

Няма типичен профил на човек който се занимава с хедхънтинг. Основната грешка която се прави тука е, че хората очакват тези хора да са от HR или други агенции за подбор. Истината е че най-много хора идват от Маркетинг и Продажби. Според доклад на AESC (Association of Executive Search Consultants), който цитира 139 хедхънтинг консултанта от 45 фирми, се посочва че само 10% от хедхънтърите са станали такива веднага след университета. Останалите идват директно от бизнеса по следния начин: Маркетинг и Продажби - 16%, Човешки Ресурси - 11%, Корпоративен Мениджмънт - 10%, Друга консултантска дейност - 10%, Банки и финанси - 10%, Обикновен подбор - 9%. В същия доклад посочват и петте най-важни умения/характеристики, които правят един консултант добър: Комуникационни умения - 69%, Междуличностни умения - 60, Почтеност - 58%, Продажбени умения - 51%, Постоянство - 47%. Мисля, че това е вярно и за България. Противно на очакванията, повечето хедхънтъри у нас са хедхънтърки.

Каква е реакцията на потенциалните кандидати, когато им се обаждат? Каква е промяната на реакциите през годините? Има ли страх, недоверие?

Промяна определено има. В началото им се струваше странно , други ги беше страх. После други се почувстваха поласкани, други пък започнаха да използват това масово за вдигане на заплатата си при настоящия си работодател. Сега повечето кандидати са образовани и са минали през процеса и разбират неговия смисъл, както и кой е добър и кой е лош хедхънтър. Наше изследване показва че около 90% от хората с които говорим са склонни да разглеждат нови възможности, а 1/2 от тях след една година са си сменили работата.

Как се развива пазарът в България и изобщо смятате ли, че има такъв?

Мисля че по горе има отговор на този въпрос.