

## Jan Bubeník

Studoval medicínu na Fakultě dětského lékařství Univerzity Karlovy a ekonomii na University of Colorado. Po revoluci se stal nejmladším poslancem parlamentu. V letech 1996–1999 pracoval v poradenské společnosti McKinsey. Od roku 2000 působil jako šéf pražské pobočky firmy Korn Ferry. Před patnácti lety založil vlastní headhuntingovou firmu Bubenik Partners.

# BANKY CHTĚJÍ JAKO ŠÉFY DIRIGENTY TÝMU

**V**rcholové manažery zejména do finančního sektoru vyhledává headhunter Jan Bubeník ve své firmě Bubenik Partners už více než patnáct let. Ročně takto najde nové zaměstnání asi 25 manažerům. „Na trhu je vidět daleko více poptávky. Populace hodnotově, zkušenostně, jazykově a dovednostně vybavených lidí je přitom stále stejná.“ říká. Vzhledem k napjatému trhu musí firmy za přestupy manažerů platit prémii. „Za poslední rok jsme měli asi polovinu zakázek, kdy jsme hledali náhradu za člověka, který jinde dostal dvojnásobný plat. Naši klienti nakonec museli těm, kteří je nahradili, přidat asi 30 až 50 procent,“ popisuje situaci na trhu.

Podle něj řada manažerů ne veřejně přiznává, že uvažují o využití příznivé situace na trhu ke změně zaměstnavatele. Za-

jem mají nejčastěji o možnost práce pro privátní investory, rodinné kanceláře či správce majetku, případně pro velké finanční skupiny jako Penta či PPF.

„Většina těchto finančních investorů nabízí managementu firem odměny za to, když se jim podaří zvýšit hodnotu firmy, a to včetně spoluvlastnictví. A manažeři jsou ochotní za tuto příležitost přijmout i nižší fixní plat,“ tvrdí Bubeník. Manažerům na rozdíl od mezinárodních korporací imponuje vyšší míra svobody, méně byrokracie a rychlejší rozhodování.

Výběr vhodného kandidáta probíhá následovně: „Sedneme si s klientem a velice podrobně si definujeme kulturu a hodnoty firmy, dovednosti, zkušenosti a osobnostní rysy ideálního kandidáta. Pak hledáme lidi podle těch papírových požadavků,“ popisuje Bubeník. Většinou jde o nižší desítky lidí a z nich se vyprofiluje finálních tři až pět kandidátů. „Od podpisu k podpisu to průměrně trvá tři měsíce,“ dodává Bubeník.

Zcela zásadní je dobrá reputace a osobní kontakt, důvěra a reference, bez nich to podle něj nejde. Banky na trhu nyní prochází změnou organizačních struktur na takzvaný agilní způsob organizace, kdy lidé z různých oborů, jako jsou IT, právo nebo prodej, tvoří jeden tým, který se stará o daný projekt. „Banky chtějí šéfa, který bude působit jako trenér nebo dirigent toho týmu, který lidi dokáže propojit a povede je spíše neformálně,“ říká Bubeník.

Takto v minulosti pomohl přivést do České spořitelny manažera Marka Blahu ze Slovenska. „Hledali někoho, kdo by přinesl nový pohled na bankovníctví a kdo má zkušenosti z oblasti pojišťovnictví,“ říká Blaha a dodává, že u lidí v seniorních pozicích je zásadní, zda si hodnotově sednou s novými šéfy a mají stejnou představu o rozvoji firmy.

„Když jako já měníte zemi, musí vám ta nabídka dávat i finanční smysl. Řešil jsem nové bydlení, nové školky pro děti, práci pro manželku,“ vypočítává Blaha. Za rychlý přesun dostal od nového zaměstnavatele benefit v podobě zaplacení studia na prestižní Stanfordově univerzitě.

## proc bych o tu práci měl stát

**N**a pracovním trhu chybí stovky tisíc IT specialistů. Dostat se k nějakému z nich lze dnes prakticky jen prostřednictvím headhunterů, jejichž úkolem je přesvědčit ajťáky, že právě oni by v dané pozici byli spokojeni.

Strategie lovců hlav bývají různé, někteří z nich mohou svým přístupem potenciální kandidáty odradit. Ajťákům neváhají volat i o víkendech, hromadně rozesílají pracovní nabídky – a to i těm, kteří s požadovanou technologií nedovedou pracovat. Tím je ale často otráví tak, že ze světa sociálních sítí utíkají. Ti, kteří na sociálních sítích zůstávají, pak dostávají i několik pracovních nabídek denně.

Někteří headhunteri dokonce přišli s neférovými triky. Podle Daniela Krause, seniorního programátora z STRV, řada lovců hlav používá různé techniky, jak lidi přimět otevřít jimí zasláné e-maily. „Přidávají například zkratku Re: před předměty svých e-mailů, čímž vyvolávají dojem, že už jsme byli v delším kontaktu. Nebo do mailů píšou fráze jako na základě naší předešlé komunikace, která ale nikdy neproběhla. Tímto praktikami nikdy neuloví žádného poctivého a kvalitního vývojáře,“ míní Kraus.

Až ke smazání účtu na LinkedInu dovedly nefér praktiky lovců hlav Bence Nagye, seniorního softwarového inženýra v Kiwi.com. Dříve jej lovcí hlav oslovovali denně, nyní už jen párkrát za měsíc. „Vadí mi například, že mi neumí říct, proč bych se zrovna já na pozici hodil. Mám z toho spíš pocit, že nabídky posílají každému, na koho mají kontakt,“ myslí si Nagy.

Již zmíněnému vývojáři Krausovi se headhunteri ozývají zhruba patnáctkrát za týden. Kromě pozic v tuzemsku dostává i nabídky práce v Německu, Velké Británii nebo Nizozemsku. To jsou země, kde proude roste startupová komunita. „Z Facebooku nebo z Googlu mě zatím nikdo nekontaktoval, což se ani nedivím, protože má veřejná profesní on-line stopa zatím není příliš detailní. Neočekávám, že bych dostal nabídku snů na LinkedInu, profil tam mám spíš pro zábavu,“ říká.

Profil ze zmíněné sociální sítě zatím neplánuje mazat. Vývojář si vypnul upozornění a síť navštěvuje jen občas. Hromadu nabídek tak prochází najednou. Navíc na LinkedInu neuvádí příliš mnoho informací. Headhunteri tak na něj cílí pravděpodobně jen proto, že strávil v jedné firmě pět let, což je v oboru

