

Informacja o zawodzie

Headhunter

(„łowca głów”)

(„łowca talentów”)

Spis treści

Wstęp.....	3
Zadania i czynności robocze	3
Środowisko pracy.....	5
Wymagania psychologiczne	6
Wymagania fizyczne i zdrowotne	6
Warunki podjęcia pracy w zawodzie.....	7
Możliwości awansu w zawodzie	8
Możliwości zatrudnienia oraz płace	9
Ważniejsze adresy	9

Wstęp

Headhunterzy stają się nieodzownym elementem współczesnego rynku pracy. Tworzą unikalną grupę sprzedawców. Produktem, który oferują, są ludzie. Wpływają na zawodowe życie tysięcy pracowników na całym świecie, a ich praca w sposób znaczący kształtuje proces rekrutacji.

Head – hunter zwany potocznie łowcą głów to zawód, polegający na wyszukiwaniu najodpowiedniejszych osób na konkretne stanowiska w konkretnych firmach. Oferty są składane głównie osobom, które z jakiegoś powodu nie są zadowolone ze swojej dotychczasowej pracy. Zadaniem łowcy głów jest przekonanie ich do tego, by porzucili swoje dotychczasowe zajęcie na korzyść innej – zaproponowanej przez nich pracy. Nawiązanie kontaktów z headhuntermi to jedna z dodatkowych opcji szukania pracy. Head – hunterzy często pracują dla najlepszych firm na rynku.

Idea headhuntingu narodziła się w Stanach Zjednoczonych, ale jej historia liczy już prawie 50 lat. Profesjonalny „headhunting” oparty na metodologii direct search pojawił się w Polsce 1993 roku z chwilą otwarcia oddziału pierwszej dużej międzynarodowej organizacji o takim profilu. Wcześniej zaczęły co prawda działać pierwsze firmy rekrutacyjne, ale ich rozwiązania oparte były raczej na metodologii „search & selection” niż na poszukiwaniach bezpośrednich.

Zadania i czynności robocze

W pierwszej kolejności znaczenie ma identyfikacja danej osoby ze stanowiskiem w danej firmie, a później nawiązanie kontaktu. Trzeba się dokładnie przyglądać, jak kandydat funkcjonował w poprzednich miejscach pracy, na podobnych stanowiskach. W tym pomocny może być internet, w szczególności portale networkingowe, bądź blogi. Dodatkowo przeszukuje się strony internetowe firm, portale branżowe, fora dyskusyjne oraz listy laureatów konkursów branżowych.

Headhunter buduje portret personalny oraz zawodowy swojej „ofiary” – wiek, edukacja, przebyta ścieżka kariery i doświadczenie. Jeśli kandydat zostanie w pełni zidentyfikowany, dochodzi do spotkania, które do złudzenia przypomina rozmowę handlową. Kandydatowi przedstawia się korzyści nowego stanowiska pracy oraz negocjuje warunki potencjalnego zatrudnienia. Rozmowy z trudno dostępnymi kandydatami odbywają się początkowo telefonicznie.

Paradoksalnie towarem jest potencjalny pracownik, ale także sam headhunter, który musi właściwie sprzedać usługę, którą oferuje. Sprzedaż ta przyjmuje trzy postacie:

- Cold calls, czyli badanie aktualnego rynku pracy – headhunter dzwoni do potencjalnych klientów i dopytuje się, czy firma nie zamierza uzupełnić lub rozbudować swoją kadrę,
- Marketing calls - headhunter kontaktuje się z firmą w celu zorientowania się, czy dany pracodawca nie potrzebuje pracownika, którego on promuje,
- Client calls – ta forma kontaktu, dotyczy tylko najlepszych headhunterów, z którymi firmy kontaktują się same.

Specjaliści twierdzą, że każdego z pracowników można zaklasyfikować do jednej z trzech grup. Jedną grupę stanowią osoby zadowolone ze swojej pracy, które nie potrafią sobie wyobrazić jakiegokolwiek zmiany. Do drugiej zaliczają się osoby skłonne do zmian w celu poznania swojej prawdziwej wartości na rynku pracy. Do tej grupy zaliczają się również tzw. skoczki, którzy nie identyfikują się zbyt mocno z własną firmą. Ta ostatnia grupa to osoby z różnych przyczyn niezadowolone ze swojej obecnej pracy. Osoby z grupy drugiej i trzeciej są najbardziej podatne na zmianę pracodawcy i to właśnie im składane są najczęściej propozycje ze strony agencji headhunterskich.

Headhunter najczęściej specjalizuje się w jednej z branż:

1. Funkcjonalna: finanse, produkcja, sprzedaż, marketing; bardziej typowa dla usługi rekrutacyjnej w zakresie stanowisk średniego szczebla.
2. Sektorowa: FMCG (fast moving consumer goods – dobra szybko zbywalne), usługi finansowe, farmacja i ochrona zdrowia; typowa dla najwyższych stanowisk zarządczych.

Zaletą specjalizacji jest fakt, że konsultant prowadzący poszukiwania doskonale zna specyfikę rynku, ma wyrobione kontakty i łatwo zbierze referencje dotyczące liderów i wybitnych kandydatów.

Wysokie kompetencje osoby prowadzącej projekt rekrutacyjny są bardzo istotne, ale sukces będzie pewien tylko, gdy połączymy doświadczenie headhuntera z wysokimi kompetencjami całej organizacji, a zatem kiedy proces odbywa się zgodnie z przemyślaną i sprawdzoną metodyką:

- Budowa strategii poszukiwań i dotarcie do najlepszych kandydatów. Znajomość rynku oraz rozumienie biznesu pozwala na właściwe zdefiniowanie obszarów, w których powinny być prowadzone poszukiwania.
- Komunikacja z kandydatem. Podczas prowadzenia projektu headhunter jest wizytówką firmy.
- Ocena kandydata:
 - Interview,
 - Assessment Center,
 - Referencje
- Prezentacja wyników poszukiwania. Firma doradcza powinna przedstawić dokładne i kompleksowe informacje dotyczące kandydatów.
- Zamknięcie procesu
- Odpowiedzialność – headhunter zazwyczaj oferuje gwarancję na zatrudnionego kandydata 6 -12 miesięcy. Tym samym bierze on część odpowiedzialności za sukcesy zawodowe zatrudnionej przez siebie osoby.

Headhunter zachęca odnaleziony „skarb” dobrymi warunkami finansowymi i pozamaterialnymi oferowanymi przez nowego pracodawcę. Jest pośrednikiem między klientem a kandydatem. Niejako w cieniu, a jednak trzyma rękę na pulsie, dowodzi procesem rekrutacyjnym.

Środowisko pracy

Zawód ten cechuje permanentna konieczność monitorowania dynamiki zmian na rynku pracy, należy pamiętać o tym, że aktywność ta nie tylko związana jest z executive search, ale także z budowaniem długoterminowych relacji zarówno z klientem, jak i ze specyficznym produktem, jakim jest kandydat na dane stanowisko.

O headhunterach pisze się często jako o agentach, którzy są zarówno mediatorami, jak i antagonistami w obszarze rynku pracy. Często, aby dotrzeć do upatrzonej ofiary, muszą prowadzić podwójną grę, pomiędzy swoim zleceniodawcą a pracownikiem, pomiędzy ukrywającymi się menadżerami a zespołem HR, pomiędzy – klientem, a firmą, w której aktualnie pracuje menadżer. Liczy się przede wszystkim wskazanie najlepszego specjalisty. Proces „łowienia” kandydatów niejednokrotnie jest długim i żmudnym zajęciem. Każdy projekt trwa kilka tygodni, a nawet miesięcy. Aby

praca przyniosła oczekiwane efekty nieodzowna jest współpraca headhuntera z doradcą personalnym.

Osoba pracująca na tym stanowisku korzysta z typowo biurowych narzędzi: komputera z dostępem do Internetu, faxu, kserokopiarki. Intensywne kontakty z klientami sprawiają, że headhunter powinien posiadać prawo jazdy B, które znacznie ułatwi mu pracę.

Wymagania psychologiczne

Headhunter musi posiadać szczególne umiejętności - powinien mieć talent do wyszukiwania prawdziwych „skarbów”. Do kandydatów, jak przyznaje wielu headhunterów, trzeba mieć nosa. Łowca głów musi zrobić swoisty wywiad, by uzyskać pewność, że dana osoba sprawdzi się na danym stanowisku, by była niejako skrojona na miarę. Nie sztuką jest znaleźć dobrą osobę, która nie będzie dopasowana do potrzeb i kultury danej organizacji; sztuką jest połączyć obie strony w taki sposób, by mogły tworzyć wzajemnie satysfakcjonującą relację. W swojej pracy bardzo często kieruje się intuicją, musi też umieć słuchać i być dobrym obserwatorem oraz wyciągać wnioski z tego co widzi i słyszy. Jego zadaniem jest znalezienie właściwego człowieka na konkretne miejsce oraz przekonanie go do zmiany pracy. Dlatego niezwykle ważne są także umiejętności negocjacyjne.

Poza tym headhuntera powinna charakteryzować:

- Wytrwałość,
- Odporność na stres,
- Komunikatywność,
- Zaangażowanie,
- Współpraca,
- Odpowiedzialność i cierpliwość,
- Dociekliwość i przebiegłość.

Wymagania fizyczne i zdrowotne

Zawód headhuntera wymaga dobrej sprawności ruchowej ze względu na częste wyjazdy i kontakty z klientami. Duże znaczenie ma również dobry stan zdrowia oraz

wysoka mobilność i elastyczność osoby pracującej w tym zawodzie. Ważna jest także duża odporność emocjonalna oraz dobry wzrok i słuch.

Warunki podjęcia pracy w zawodzie

Najczęściej headhunterami zostają absolwenci socjologii bądź psychologii, ze względu na konieczność stałego kontaktu z innymi ludźmi (właścicielami firm rekrutujących, potencjalnymi kandydatami na konkretne stanowiska), chociaż tak naprawdę kierunek studiów ma tu znaczenie drugorzędne.

Uczelnie w Małopolsce m.in. kształcące na kierunku:

1. Psychologia

- Uniwersytet Jagielloński w Krakowie
Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej
ul. Stanisława Łojasiewicza 4
30-348 Kraków
Tel: (0 12) 664 55 07
- Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego w Krakowie
Wydział Psychologii i Nauk Humanistycznych
ul. Gustawa Herlinga-Grudzińskiego 1, budynek A, pok. 209,210
30 – 705 Kraków
Tel. (0 12) 252 46 20
- Uniwersytety Papieski im. Jana Pawła II w Krakowie
Dziekanat Wydziału Filozoficznego
ul. Kanoniczna 9, pok. 203, I piętro
31-002 Kraków
tel. (0 12) 370 86 08
- Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie
ul. Podchorążych 2
30-084 Kraków
tel. (0 12) 662 60 93

2. Socjologia

- Uniwersytet Jagielloński w Krakowie
Wydział Filozoficzny

ul. Gołębia 24
31-007 Kraków
Tel: (012) 422 11 52

- Akademia Górniczo – Hutnicza w Krakowie
Wydział Humanistyczny
ul. Gramatyka 8A
30 – 071 Kraków
Tel: (012) 617 43 90
- Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie
Instytut Filozofii i Socjologii
ul. Podchorążych 2, pok. 321, III piętro
30 – 084 Kraków
Tel: (012) 662 61 06

Rozpoczynając pracę w zawodzie headhuntera warto w pierwszej kolejności rozejrzeć się za praktyką. Tajniki zawodu najlepiej jest poznać podczas pracy w agencji pośrednictwa pracy. Wiele prywatnych firm stale poszukuje praktykantów. Miesięczny bezpłatny staż wprowadzie nie zapewni dochodu, jednak pozwoli w pełni przekonać się, czy nadajemy się do tego, aby zostać profesjonalnym „łowcą głów”.

W zawodzie tym liczy się wysoki stopień specjalizacji. Dobry headhunter to osoba doskonale znająca daną branżę, w której ma wiele kontaktów. Wiedza headhuntera często ulega dezaktualizacji, ponieważ obecny rynek pracy wciąż ewaluje. Dlatego konieczne staje się permanentne aktualizowanie wiedzy. Nie istnieją ograniczenia wiekowe, które uniemożliwiałyby podjęcie pracy w tym zawodzie.

Możliwości awansu w zawodzie

Najczęściej taką pracę rozpoczyna się od stanowiska researchera, który zajmuje się identyfikacją i pozyskiwaniem kandydatów na rynku. Później przychodzi czas na selekcję aplikacji, przygotowanie oferty, a na końcu dopiero na spotkanie z potencjalnymi pracownikami. Możliwości awansu w zawodzie w dużej mierze uzależnione są od efektywności pracy „łowcy głów”. Efektywności zewnętrznego

rekrutera nie mierzy się jedynie ilością zatrudnień, lecz efektami pracy zatrudnianych z jego rekomendacji kandydatów. Innymi słowy, sam fakt „zatrudnienia” dla rekrutera oznacza jedynie formalne zamknięcie projektu. Efektywność działania doradcy można będzie ocenić dopiero po upływie jakiegoś czasu i zmierzyć osiągnięciami w pracy danego kandydata/pracownika firmy klienta. Im lepsze biznesowe rezultaty kandydata, tym większy sukces rekrutera.

Możliwości zatrudnienia oraz płace

Łowca głów jest najczęściej pracownikiem agencji pośrednictwa pracy, agencji doradztwa personalnego. Bywa również że pracuje jako freelancer bądź pracownik działu HR konkretnej firmy. Praca headhuntera łączy w sobie cechy wielu innych stanowisk – począwszy od psychologa, poprzez doradcę zawodowego, na marketingowcu skończywszy.

Agencje headhunterskie niczym nie ustępują innym „poważnym” firmom świadczącym podobne usługi. Posiadają swój kodeks pracy, a na wykonywane usługi dają gwarancję. Najbardziej istotną zasadą związaną z etyką tego zawodu, jest zasada nie kontaktowania się w celach rekrutacyjnych z pracownikami klienta.

O zarobkach headhunterów krążą legendy. Czasem mówi się nawet o 30-50% rocznej pensji „przechwyconego” dla organizacji pracownika. Jednak konsultant też ma swoje koszty - z reguły zatrudnia wyspecjalizowanych researcherów („szperaczy”), których zadaniem jest wstępny wywiad, do kogo można uderzyć. Pensja uwarunkowana jest prowizyjnie, poza tym zdarza się, że duże firmy często wynajmują kilku headhuneterów, którzy polują na tę samą osobę. Trzeba się wykazać się dużą wytrwałością, ciężką pracą, przez wiele lat uczyć się od starszych. Średnie zarobki headhuntera określane są na poziomie 5000 złotych brutto miesięcznie, lecz w przypadku specjalistów, legitymujących się wyjątkową skutecznością mogą być znacznie wyższe.

Ważniejsze adresy:

Wybrane agencje doradztwa personalnego w województwie małopolskim:

Sedlak & Sedlak

Grupa Doradcza “Profesja”

ul. Lea Juliusza 114

30 – 133 Kraków

Tel: (012) 357 37 76

www.gdprofesja.pl

Advisory Group Test Human Resources

ul. Zwierzyniecka 30

31 – 105 Kraków

Tel: (012) 350 56 00

www.testhr.pl

Polecana literatura

1. Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003,
2. Suchar M., Rekrutacja i selekcja personelu, C.H. Beck, Warszawa 2005,
3. Robert W., Tim P., Metody rekrutacji i selekcji pracowników oparte na kompetencjach, Oficyna Ekonomiczna, Warszawa 2006,
4. Margaret D., Skuteczna rekrutacja i selekcja pracowników, Oficyna Ekonomiczna, Warszawa 2006.

Opracowano w Centrum Informacji i Planowania

Kariery Zawodowej w Tarnowie

wrzesień 2020