

## Middle manager, caut sa fiu "vanat"!

Pentru un middle manager, este o chestiune de cativa ani si rabdare pana sa ajunga intr-o pozitie de top. O data cu patrunderea pe piata din Romania a marilor companii internationale si a noilor tendinte corporatiste, tot mai multi tineri middle manageri parcurg in ritm alert drumul catre o pozitie de varf. Acest lucru este posibil in mare parte si datorita firmelor de head hunting care propun astfel de persoane diferitelor companii in vederea ocuparii pozitiiilor de decizie.

Despre cum poti fi tu cel vizat de "vanatori" si cum sa eviti cele mai frecvente greseli care pot aparea pe parcursul unei vanatori am aflat mai multe in urma discutiei cu Daniela Necefor, Managing Partner la compania de recrutare si consultanta in resurse umane Total Business Solutions(TBS).

### **Lasa lumea sa te cunoasca!**

Daca vrei sa ajungi in baza de date a firmelor de head hunting, primul pas este de a te face cunoscut/a in domeniul in care profesezi. Indiferent de cat de bun/a esti pe pozitia ocupata, daca biroul este mediul in care iti desfasori activitatea fara a avea contact cu persoane din cadrul altor organizatii, in cel mai bun caz vei fi promovat/a in cadrul aceleiasi companii.

Pentru un middle manager, nu sunt multe evenimentele profesionale la care poate participa. Daniela Necefor, care dedica 80% din activitatea sa head-huntingului, precizeaza ca un middle manager are acces in primul rand in cadrul targurilor si al expozitiilor.

"O metoda de a intra in vizorul head hunterilor sunt evenimentele pe domenii, la care, in general, firmele de head-hunting sunt invitate si, evident, schimbul de carti de vizita si o mica discutie intre potentialii candidati, actualii middle-manageri, si cei din resurse umane, o discutie amicala, de introducere pur si simplu. Astfel, ei deja incep sa cunoasca piata si head hunter-ul stie respectivul domn sau respectiva doamna".

Potrivit Danielei Necefor, cea mai buna metoda de a te face cunoscut de catre head hunteri este ca numele tau sa fie cunoscut atat in randul colaboratorilor, cat si al competitorilor.

"O alta metoda de a intra in vizorul firmelor de head hunting este aceea de a-si face un network foarte mare in domeniul in care activeaza: sa fie cunoscut/a de colegii din competitie, de colegii din firmele colaboratoare, pentru ca astfel sigur ajunge din om in om la o firma de head hunting. Trebuie sa stii sa legi prietenii, sa te faci cunoscut si recunoscut de cei domenii. Aceasta este cea mai buna referinta", apreciaza directorul companiei TBS.

### **Intr-o "vanatoare" nu-i loc de greseli**

O data ce ai ajuns sa fii cunoscut/a in randul firmelor de head hunting, se prea poate ca o singura greseala sa te scoata definitiv din baza lor de date.

Cele mai frecvente greseli mentionate de Daniela Necefor sunt intalnite in redactarea CV-ului si in sustinerea interviurilor.

"O alta greseala pe care o fac cei care sunt 'vanati': accepta sa mearga prin noi la clientul respectiv. La discutia noastra cu ei li se prezinta fisa de post, li se prezinta compania, absolut tot. Cand ajung la interviu cu clientul nostru si sunt intrebati ce li s-a spus despre companie, ei precizeaza ca nimic, crezand ca vor obtine mai mult, inclusiv in privinta pachetului salarial.

Aceasta metoda ii pune intr-o pozitie dezavantajoasa pe ei, pentru ca se considera ca nu au pus intrebarile necesare, in al doilea rand, ne pune pe noi intr-o pozitie proasta pentru ca noi am facut asta si clientul respectiv se intreaba de ce nu am facut-o", spune Daniela Necefor.

Candidand pentru o pozitie de top, middle managerii ar putea sa considere ca afisarea unei atitudini increzatoare le-ar duce postul. Insa, de multe ori, aceasta incredere exagerata afisata in cadrul intalnirilor poate duce la pierderea interesului head hunterilor.

Daniela Necefor apreciaza ca "siguranta pe sine nu este nociva daca este moderata. Daca siguranta pe sine denota aroganta, atunci pierde extrem de mult. Am avut o situatie in care un candidat a spus ca el face un favor firmei, nu firma lui. O asemenea atitudine nu este corespunzatoare, pentru ca, pana la urma, este o situatie win-win. Una este sa prezinti siguranta de sine prin prezentarea proiectelor pe care le-ai facut, sa te vada omul cu personalitatea cu care esti".

O alta greseala a posibililor candidati este subaprecierea companiei de la care pleaca. Nu putine sunt cazurile in care middle managerii, odata prezentati la un interviu, isi prezinta compania intr-o lumina defavorabila.

"La interviu a inceput sa nu se mai tina cont ca un om, daca a stat 4-5 ani intr-o firma, a crescut in firma respectiva, a invatat enorm de la firma si cu toate acestea, cand pleaca, spune ca a plecat din cauza sefului, din cauza colectivului... Asta nu e o motivatie care suna bine. Atata timp cat firma a investit in tine, este imposibil sa fi fost atat de rau si atat de ingrozitor. De ce ai stat intre 3 si 5 ani? Mai ales ca firma nu investeste numai material, ci investeste si nervi, suflet, care cantaresc mai mult decat banii", declara Daniela Necefor.

Aceasta mai atrage atentia asupra confidentialitatii intregului proces si a interesului pe care middle managerii il acorda intalnirilor cu head hunterii.

"Aici mai sunt inca doua greseli pe care ei le fac: daca el este 'head huntuit' trebuie sa fie confidential, sa nu le spuna nici macar colegilor, pentru ca am intalnit situatii in care s-au bazat ca un coleg este foarte bun prieten si acesta a spus mai departe.

Vizavi de programarea la interviuri, ei trebuie sa tina cont de un lucru, ca noi avem un deadline de la client si, din aceasta cauza, chiar putem stabili ca interviul sa aiba loc si la 8 seara si sambata. Ne pliem dupa candidat, in schimb trebuie sa si vina. Pentru ca au fost situatii in care ne-au rugat sa fixam interviul la 8 seara si nu au ajuns, nici macar nu au dat un telefon sa spuna ca nu pot veni. Este o chestie de neseriozitate si pe acest client nu l-am mai chemat niciodata", subliniaza directorul TSB.

### **Inca o jumatate in plus mai buna decat un barbat**

Astfel descrie Daniela Necefor middle managerul femeie care ajunge in vizorul head hunterilor.

"Trebuie sa recunoastem ca femeile ies un pic mai greu in evidenta, nu din punctul de vedere al imaginii, pentru ca ele au acelasi sistem de recomandari.[...] In functie de domeniu, conteaza foarte mult daca esti barbat sau femeie, pentru ca sunt anumite domenii specifice barbatilor. Cu toate astea sunt in domeniile respective si femei foarte bune din punct de vedere profesional.

Fara sa vrea, angajatorul se uita cati ani are, cati copii are, ca sa nu faca un copil si sa stea acasa sau sa aiba postnatal ori concedii medicale pentru copil. Acesta este un dezavantaj clar, care cred ca nicaieri in lume nu a fost exclus. Dar pentru orice post, o femeie ar trebui sa fie inca o jumatate in

plus mai buna profesional decat un barbat".

Daca metodele de recomandare sunt identice, atunci managerilor femei nu le ramane decat sa scoata in evidenta, poate mai mult decat barbatii, realizarile profesionale si proiectele de anvergura la care au colaborat sau pe care le-au condus. Exista cazuri in care un middle manager preia un proiect mult peste nivelul sau, care poate cantari extrem de mult in cazul unei recrutari.

"Poti lua un proiect care solicita mai mult decat pozitia ta si in aceasta situatie depinde de organizatie si de seful pe care-l ai. Daca seful nu este unul care sa isi insuseasca ce ai facut tu, este in regula, atunci recunoasterea este unanima. Pe de o parte, middle managerul se poate prezenta foarte bine cu asemenea proiecte la capitolul 'realizari profesionale', si pe de alta parte, in momentul interviului trebuie sa spuna de ce a ales sa faca un proiect mai mare, de ce l-a acceptat si cum a lucrat pe el. Luat ca studiu de caz, il avantajeaza in cadrul unei discutii", mai spune Daniela Necefor.

Aceasta incheie, subliniind ca, in cazul in care ai atras atentia head hunterilor dar nu te potrivesti proiectului pentru care ai fost initial contactat, vei ramane in atentia lor pentru proiecte viitoare.

*de Ionela Croitorescu*