

# Markéta Šveda

Důležitá je chuť „makat na sobě“.



„Lovci hlav“, tak jednoduše se označuje práce headhunterů, kteří se specializují na vyhledávání kandidátů na manažerské a jiné speciální pozice na objednávku firem a společností. Nepleťte se, headhunter vás nezaměstná, ale jeho zájem může být vstupenkou do nového působiště. Markéta Šveda už nasbírala hodně zkušeností.

Marie Hejlová

**M**arkéta Šveda je jedním z prvních headhunterů v Česku vůbec a po práci na obchodních pozicích se od roku 2000 začala věnovat headhuntingu. Povídalý jsme si hlavně o tom, co je nezbytné pro úspěch u pohovoru a čím si zbytečně nemařit šance.

## **Co zlepšit každému z nás jeho postavení na trhu práce?**

Dobré výsledky, dobré vztahy v práci i s externími dodavateli nebo klienty, dobré reference. Důležité je také kontinuální vzdělávání, chuť „makat na sobě“ – teď nemyslím jen formou studia na dalších školách, ale praktické sledování vývoje doby, novinek na trhu a v oboru. V naší praxi také velmi oceňujeme aktivní znalosti cizích jazyků. Angličtina na úrovni „dlouho jsem nemluvil, ale já se určitě rozmluvím“ nebo němčina ve stylu „já jsem z ní maturoval, to dám!“ opravdu nestačí, pokud zaměstnavatel znalost cizího jazyka požaduje.

## **Když chceš dát o sobě vědět, máš třeba využít LinkedIn?**

LinkedIn určitě doporučuji, je to u nás nejrozšířenější a nejnavštěvovanější profesionální síť.

*Markéta Šveda působí v Recruit CZ a specializuje se na vyhledávání kandidátů do vedení firem a pro top manažerské pozice.*

**Zajímají se headhunteri, personalisté, třeba i o soukromé profily uchazečů na sociálních sítích, když si o nich zjišťují informace?**

Nevím, jaká je běžná praxe jiných headhunterů nebo personalistů, co se týče „lustrování“. Digitální stopa každého z nás existuje a musíme s tím počítat. Můžeme dohledat opravdu hodně různé informace. Ale abych seděla u počítače a lustrovala každého, kdo mi projde mailem nebo zasedačkou, na to nemám kapacitu. Pokud chci něco o někom vyhledat, většinou mi dá ten člověk impulz sám, ať už třeba nějakou nestandardní reakcí v jeho chování, nebo nějakou informací o sobě či prezentovaným radikálním názorem. Já osobně vyhledávám hlavně informace o klientovi, tedy o zaměstnavateli, čtu rozhovory s ním, vyhledávám, co se o firmě psalo třeba v médiích, abych byla i lépe připravena reagovat na dotazy kandidátů při pohovorech.

### ***Je atraktivnější kandidát na práci, který má pestřejší profesní životopis?***

To je velmi individuální. Máme kandidáty, kteří jsou ve firmě 20 let, ale každé tři roky měnili v rámci firmy pozici, posouvali se výše a rozšiřovali své kompetence. Stává se také, že firma za posledních deset let fúzovala s jinými, nebo dvakrát změnila majitele. Pak je třeba dobrá reference, že si nový majitel takového manažera nechal a že s ním pokračoval v pracovním poměru. Obrácený extrém, kdy kandidát měnil každé dva roky zaměstnavatele a nikam se moc profesně neposunul, tak nepůsobí důvěryhodně, byť je pak jeho CV pestré.

### ***Když se sejdete s vytipovaným uchazečem, co na vás nejlépe a nejhůře zapůsobí?***

Já osobně mám ráda otevřenost. Nevadí mi, když se se mnou kandidát setká jen ze zvědavosti. Oceňuji upřímnost

## ***Oceňuji upřímnost a vadí mi hra ve stylu: „Mě lovíte, tak co mi nabídnete?“***

a vzájemný dialog. Naopak, co mi vadí, je nadřazenost, vulgarita, chvástovka a hra ve stylu: „Mě lovíte, tak co mi nabídnete?“

### ***Opakují se v životopisech a v motivačních dopisech chronické chyby?***

Vždy říkám kandidátům, aby se na to, co o sobě posílají headhunterům nebo personalistům ve firmách, podívali očima příjemce. Aby o sobě řekli to, co chtějí oni, a ne to, co jim určuje nějaký formát životopisu stažený z internetu. Podstatné je, aby sdělení mělo vypovídací hodnotu a fakta. Neexistuje pravidlo, co je moc a co je málo. Pokud je kandidát vyzván headhunterem k zaslání svého CV a ví, s jakou nabídkou ho headhunter kontaktoval, anebo pokud kandidát chce odpovědět na konkrétní inzerovanou pozici, měl by ve svém CV vyzdvihnout tu praxi, která je k nabídce nejvíce relevantní.

Co se týče motivačních dopisů, kandidát by měl vyjádřit motivaci k tomu, proč vlastně své CV posílá, co ho motivuje

se o nabízenou pozici ucházet, nebo co ho motivuje k potenciálnímu zaměstnavateli. Čeho by se, podle mého názoru, kandidáti měli vyvarovat, jsou fotografie v CV, které jsou buď ze soukromí, nebo zachycující trávení volného času. Doporučuji kandidátům zvolit na CV formální profilovou fotku, která bude sloužit k rozpoznání uchazeče nebo k jeho zapamatování.

### ***Kterou záluďnou otázku můžeme od personalistů třeba dostat?***

Stále je populární otázka „Kde se vidíte za pět let?“, nebo „Uvedl/a byste nám svých pět pozitivních a pět negativních vlastností?“ Zní to jako blbost, ale člověka to dokáže vykolejit.

### ***Jaké požadavky se u uchazečů objevují v posledních letech?***

Novodobě se u kandidátů setkáváme s požadavky na flexibilitu pracovní doby a možnost rychle reagovat na změny v soukromých podmínkách, jako jsou nemoci, karantény, on-line školy a tak podobně. Zajímá je stabilita potenciálního zaměstnavatele, benefity a nabízená práce jako taková.

### ***Na co se pak zaměřit před podpisem pracovní smlouvy?***

Většinou mají firmy pracovní smlouvy pevně dané a jsou v souladu se zákoníkem práce. Určitě je však dobré podívat se na internet na aktuální znění zákoníku a zjistit si, co se za kterým číslem paragrafu skrývá. Pokud vím, je velmi rozporuplná konkurenční doložka.

Co však nespadá pod zákoník, to je náplň práce, tu si zaměstnavatel stanovuje sám. Já bych se na toto určitě zaměřila, a pak také na hmotnou odpovědnost, pokud k náplni práce patří.

### ***Vaše práce je hodně o psychologii, poznáte již z pohovoru, zda přijde o člověka, který bude dobře snášet tlak a stres?***

Za těch dvacet let praxe snad ano. Všichni jsme školení na sledování očního kontaktu a řeči těla. Ale praxe mi dala i intuici. Je pak výzva, když máte před sebou zběhlého „herece“ a manipulativního člověka, který umí své přirozené chování dobře potlačit.

Nicméně člověk se vyvíjí a jeho i jinak běžné reakce, jako například odolnost vůči tlaku a stresu, může hodně změnit nové prostředí nebo třeba změna situace v soukromí. Když si děláte osobnostní test ve třiceti, můžete mít ve stejném testu po deseti letech odlišné výsledky. ☺