

## La ce salariu te astepti daca esti "vanat"?

Ionela Croitorescu



O persoana care a trecut printr-un proces de tip head hunting are anumite asteptari salariale de la posibilul viitor angajator. In mare parte, acest lucru se datoreaza faptului ca middle sau top managerii care intra in vizorul head hunterilor au deja un salariu atractiv, peste media din Romania, fiind multumiti de actualul loc de munca.

Majoritatea persoanelor "vanate" au ideea preconceputa ca [firma](#) pentru care se face recrutarea va da oricat in ceea ce priveste pachetul salarial pentru a le convinge sa paraseasca pozitia ocupata si pentru a le atrage in cadrul organizatiei lor.

Nu intrutotul adevarat si nu valabil in orice situatie, potrivit celor spuse de Alina Botezatu, Managing Partner Perspective Group, companie care deruleaza proiecte de head hunting in domenii cum ar fi: cercetare de piata, vanzari (de servicii, de solutii IT&C, de echipamente, bunuri de larg consum), IT, servicii, productie etc.

Alina Botezatu precizeaza ca, in privinta pachetului salarial, se pot intalni doua situatii: "1) Clientul are stabilit orientativ un pachet salarial usor negociabil; 2) Nu este stabilit pachetul, acesta este negociabil in functie de experienta candidatului".

Daca ai ajuns la etapa in care iti negociezi salariul, fii sigur/a ca firma nu va acorda un pachet salarial mult peste asteptarile tale... Asteptari pe care tu ti le-ai exprimat de la inceputul intalnirilor cu head hunterul.

"Este decisiv sa cunoastem de la inceput foarte bine asteptarile atat ale clientului cat si ale candidatului pentru a ne asigura de succesul proiectului", subliniaza Alina Botezatu. Rolul head hunterului? Acela de a gasi candidatul care se potriveste cat mai bine profilului prezentat de [firma](#) client, pachetul salarial fiind si el implicat aici.

"Perspective Group se asigura intotdeauna ca persoanele pe care le prezinta clientului sunt cu adevarat interesate de job-ul propus pentru a nu pierde timpul nimanui. Le explicam in plealabil in ce consta job-ul si ii sfatuim cum si in ce limite sa negocieze si in final toate partile implicate sunt multumite cu ceea ce au obtinut", mentioneaza Alina Botezatu.

### Chiar 50%

Cat poti castiga in plus la noul loc de munca, o data ce ai cazut victima unei "vanatori"? Alina Botezatu mentioneaza ca au fost si cazuri cand s-a oferit cu 50% mai mult. "Exemplu orientativ: un client, firma straina care activeaza in sectorul comercializarii de materiale speciale pentru constructii cauta un Manager de Prodsu pe care a trebuit sa-l 'vanam' de la concurenta (trebuia sa cunoasca foarte bine piata, sa aiba experienta). Job-ul era o combinatie de marketing si vanzari si, fiind foarte putini candidati calificati in acest sector, s-a pus accent pe salariu. I s-a oferit o crestere salariala de 50%: de la 600 Euro net la 900 Euro si alte beneficii, persoana acceptand".

Insa aceste lucruri tin mai mult de conjunctura pietei, de care nu poti profita decat daca esti omul potrivit la momentul potrivit. In multe cazuri se poate intampla ca un candidat sa nu primeasca nimic in plus la salariul de la care pleaca, dar avantajele sa fie de cu totul alta natura.

"Un alt exemplu: un client al firmei Perspective care vinde solutii de IT&C cauta Account Manageri cu 3-4 ani experienta in vanzarea de solutii de acest gen plus business development. Am identificat prin head-hunting potentiali candidati de la firme concurente.

Dintre cei alesi, doi erau mai putin experimentati, insa aveau potential. Au fost atrasi de titlatura de Account Manageri (fusesera Sales Representatives), de numele firmei, de posibilitatile de dezvoltare si training-urile oferite. Salariul de intrare oferit a fost egal cu ceea ce aveau la acel moment, insa renegociau pachetul dupa primele 6 luni si puteau castiga pe viitor mai mult din comision", povesteste Alina Botezatu.

### Nu salariul este totul

Sintagma "investitie pe termen lung" a inceput sa fie din ce in ce mai mult adoptata in psihologia individuala. Tot mai multi tineri renunta la pachete salariale atractive care le-ar putea aduce doar o satisfactie limitata, acceptand in schimb oferte care implica programe sustinute de dezvoltare profesionala, cu posibilitatea unei avansari in timp.

Asupra acestui lucru atrage atentia si Alina Botezatu, care precizeaza ca, in afara pachetului salarial, exista alte motive pentru care un candidat "vanat" ar putea fi convins sa isi schimbe locul de munca: "dezvoltarea profesionala rapida pe care nu o pot avea la job-ul actual; numele firmei unde ar urma sa mearga; pozitia mai buna, chiar denumirea postului. [...]

In proportie de aproximativ 99% cei vanati nu sunt in cautarea unui job si nu doresc sa participe la un interviu, din contra, sunt multumiti cu ceea ce fac. In aceste conditii tine de 'secretul meseriei' si profesionalismul consultantului sa stii cum sa-i atragi astfel incat sa fie interesati de propunerea ta".

Potrivit Alinei Botezatu, "succesul in head-hunting consta in: experienta consultantului, cunostintele personale cat mai variate pe care le are in piata, ingeniozitatea si persuasiunea. Pentru a-ti castiga increderea celor vizati trebuie sa ai un nume deja format asa incat sa le inspire incredere si sa ii convingi ca propunerea ta merita luata in seama".