

## **O abordare creativa pentru a gasi prin head-hunting si a plasa cu succes un General Manager in cadrul unui start-up dintr-un sector de nisa**

*Proiectul a avut loc in 2007.*

### **SITUATIA**

Clientul a fost o companie multinațională care activeaza în domeniul ingineriei într-un sector de nisa, avand doar cativa concurenți în România. Compania a dorit să găsească un GM pentru România, pentru start-up- ul acesta.

Persoana trebuia sa se ocupe de coordonarea si dezvoltarea business-ului la nivel national. A fost o poziție nou creata care presupunea coordonarea a 5 persoane (deja aflate in companie), precum și angajarea altora în viitor.

#### Profilul candidatului dorit:

Minim 3 ani de experiență in management într-un rol similar de coordonare de + 5 persoane, o foarte bună cunoaștere a produselor tehnice specifice într-o companie concurenta (cel puțin 6 ani de experienta) + experiență de vânzări directe, capacitate de analiză in afaceri, puternice abilități de dezvoltare a afacerilor, proactiv și dinamic, cu putere de decizie, orientat spre rezultate, abilitati foarte bune de coordonare, cunostinte avansate de limba engleză.

#### Din pacate nu au fost identificati candidati care sa corespunda exact profilului datorita urmatoarelor motive:

- Persoanele de pe pozitii de management nu s-au simtit motivate sa-si schimbe locul de munca cu unul similar;
- Au existat cateva persoane interesate insa pachetul salarial solicitat de acestia depasea cu mult suma alocata de catre client;
- Persoanele care coordonau deja echipe mari de oameni nu erau interesati de o echipa mai mica nici la acel moment, nici pe viitor (clientul nostru planuia o crestere graduala);
- Persoanele interesate de pozitiile de management nu aveau experienta anterioara in vanzari directe (aveau mai multa experienta in crearea de strategii si in planificarea business-ului si mai putina sau chiar deloc in vanzari directe asa cum solicita clientul nostru).

### **ABORDAREA PERSPECTIVE GROUP**

- Se poate intampla uneori ca piata fortei de munca sa nu ofere exact profilele pe care le doresc clientii. Acest lucru poate avea urmatoarele cauze:
  - Job Description-urile pe care le furnizeaza clientii nu sunt intotdeauna adaptate la specificul pietei romanesti, fiind astfel standardizate.
  - Compania care isi incepe activitatea in Romania (start-up) activeaza intr-un sector de nisa care inca nu exista in tara noastra sau nu este suficient de dezvoltat;

- Pachetul salarial nu este suficient de atractiv pentru a-i determina pe candidatii targetati sa faca o schimbare;
- Compania nu are un brand suficient de puternic pentru a-i convinge pe candidati sa faca o schimbare;
- Am consiliat clientii cu privire la conditiile actuale ale pietei fortei de munca, la limitarile si posibilitatile acesteia, apoi am propus solutii alternative pentru a identifica si aborda prin head-hunting persoana potrivita.
- Am prezentat situatia exacta impreuna cu cateva profile selectate din randul managementului companiilor concurente.
- In acelasi timp, am sugerat cateva profile alternative:
  - Persoane cu experienta foarte buna in pozitii de middle-management, implicate activ in vanzari, care au gestionat bugete si coordonat echipe mai mici (1-2 persoane), inasa cu abilitati bune de leadership si potential de dezvoltare.
  - Persoane cu o atitudine potrivita: extrem de ambitioase si dinamice, motivate de a schimba job-ul pentru o pozitie superioara, cu putere de argumentare si de decizie, cu o perspectiva de ansamblu asupra situatiei, dornici de dezvoltare personala si profesionala, orientati catre rezultate, proactivi;
  - Toti acesti candidati selectati au fost evaluati;
- S-au organizat interviuri comportamentale si situationale cu persoanele identificate prin head-hunting precum si evaluari ale stilului comportamental si a celui de lucru.
- S-a recurs si la solicitarea de referinte: telefonic, constand in intrebari directe construite dupa criteriile specifice, masurabile si relevante, adresate persoanelor aflate in masura de a oferi referinte.

## REZULTATELE

- Chiar daca candidatii propusi acoperisera doar o parte din regiunile tarii in activitatea lor, ei au fost selectati datorita potentialului de dezvoltare; per total corespundeau nivelului de experienta si de abilitati care se cerea;
- Unul dintre candidatii propusi a fost selectat si angajat cu succes de catre client;
- Tanarul talentat de 29 de ani s-a dovedit o persoana care invata repede si dupa doar cateva luni de suport din partea managerului sau de dezvoltare a reusit sa coordoneze foarte bine filiala din Romania.
- Si-a dezvoltat echipa si a mai angajat oameni, iar in ultimii 2 ani a obtinut constant rezultate pozitive, fiind foarte apreciat de catre superiorii sai din strainatate.