

## Dorota Wróblewska: Jak wybierać, żeby nie żałować



Rozmawia Marek Sterlingow 2010-11-20, ostatnia aktualizacja 2010-11-20 14:00

**Zaniepokoił by mnie ludzie, którzy obiecują złote góry i wspaniałe inwestycje - mówi Dorota Wróblewska. - Wiadomo przecież, że wpływ radnego na tego typu sprawy jest raczej niewielki. Sprawdziłabym też, czy w programie są same frazesy czy też sprawy, które świadczą o znajomości problemów mojej ulicy czy dzielnicy**

**Marek Sterlingow: Kto to jest headhunter? Jest polska nazwa tego zawodu?**

Dorota Wróblewska : Konsultant personalny albo doradca personalny.

**Czyli doradza pani pracodawcy wybrać właściwych ludzi na każde możliwe stanowisko?**

- Nie na każde. Jeżeli potrzebuje pan kogoś do prostych zadań, to taniej będzie załatwić to we własnym zakresie. Ale jeżeli chce pan już kogoś na wyższe lub specjalistyczne stanowisko, na przykład szefa o określonych umiejętnościach i doświadczeniu, to owszem, mogę panu pomóc.

**Potrzebuję pomocy w znalezieniu kandydata, na którego mogę oddać głos w wyborach samorządowych.**

- To nie jest łatwe zadanie, ale możemy spróbować.

**Jak pani analizuje ludzi?**

- Moje podstawowe narzędzie pracy to bezpośredni wywiad z kandydatem. Na tym spotkaniu zwracam uwagę na wszystko: jak się zachowuje, ubiera, czasami nawet błahy sprawy mają znaczenie. Wypytyuję go o wszystko: wykształcenie, zainteresowania, patrzę jak o sobie mówi. Nawet pytam jak dojechał na spotkanie, czy ewentualną przeprowadzkę uzgodnił z rodziną.

**Jakie to ma znaczenie?**

- Jeżeli powie, że wszystko konsultuje z żoną, to może być mało samodzielny. Jeżeli z kolei macha na nią ręką, to oznacza, że nie liczy się z innymi ludźmi. Takie informacje dopiero w całości nabierają sensu. Największy niepokój budzą u mnie skrajności.

**Jak duże jest zainteresowanie takimi usługami?**

- W tej chwili duże. Ale p.. w 2009, gdy był kryzys, dużo firm zwalniało ludzi i wtedy nie zajmowaliśmy się szukaniem pracowników, lecz czymś co fachowo nazywa się outplacement - czyli program odejścia z firmy. Niektóre firmy, które z powodu kryzysu zwalniały, chciały pomóc pracownikom w znalezieniu nowej pracy, albo chociaż nauczyć ich jak takiej pracy samemu sobie poszukać.

**Jak zazwyczaj wygląda pierwsza rozmowa z klientem?**

- Najpierw muszę dowiedzieć się, jakie są jego oczekiwania, jak wygląda jego firma itp. Potem ustalamy, jakie zadania będzie wykonywał poszukiwany pracownik, jakie kwalifikacje są mu potrzebne oraz jaką powinien mieć osobowość.

**Sam tak naprawdę nie wiem czego chcę.**

- W ustaleniu wymagań też pomagamy. Czasami klienci mają nieco nierealistyczne oczekiwania i chcą Bóg wie kogo. Ale rynek jest taki jaki jest i nie zawsze wszystkie marzenia można spełnić.

**U mnie rynek jest też ograniczony. Są to wszyscy zarejestrowani kandydaci w wyborach. Poszukajmy najpierw radnego.**

- Jakich cech pan oczekuje?

**Co pani proponuje?**

- Pewne cechy są zawsze pożądane, prawie na każdym ważnym stanowisku: lojalność, zaangażowanie, kreatywność. Ostatnio jeden z klientów miał bardzo konkretne zapotrzebowanie. Szukał osoby, która oprócz określonych wymagań, nie bierze łapówek. To trudno ocenić, trzeba też zdać się na intuicję. A jak pan sobie wyobraża kwalifikacje swojego radnego?

**Ktoś, kto jest otwarty na problemy innych ludzi, zainteresowany bardziej przyziemnymi sprawami, typu dziury w drodze. Ale jak ustalić kto ma takie cechy?**

To musi być osoba zainteresowana działaniem na rzecz społeczności, a nie zrobieniem osobistej kariery. Te dwie rzeczy trudno oddzielić. Mimo wszystko, mam często wrażenie, że gdy ktoś idzie do polityki, to robi to dla kariery. Nawet profesor albo bogaty przedsiębiorca może traktować to jako trampolinę, dzięki której zyska prestiż i wpływy. A nam potrzebny jest ktoś bezinteresowny.

**W CV odpowiedzi na te pytania nie znajdziemy.**

- Ja bym poszukała. Trzeba sprawdzić, czy interesująca pana osoba była na przykład harcerzem, czy należała do organizacji, które wymagają bezinteresownego zaangażowania, tak jak np. Amnesty International. Słowem, czy angażował się w robienie czegoś bezinteresownie dla innych ludzi. Dobry radny musi chyba być typem społecznika. Ale też nie szukałabym osoby, która chodzi w dziurawych butach i nie potrafi o siebie zadbać. To by była skrajność, coś dziwnego, coś co by mnie niepokoiło. Bo nigdy nie wiadomo, do czego taka osoba jest zdolna.

**Matka Teresa by się nie załapała.**

- Myśli pan, że by startowała? Ona osiągnęła bardzo wiele nie pchając się na żadne stanowiska. Mimo wszystko proponuję żebyśmy odrzucali skrajności. Ma to być społecznik, ale taki, który umie o siebie zadbać.

#### **Wybitny, bardzo bogaty biznesmen też odpada?**

- Zależy jaka jest jego motywacja. Tylko i wyłącznie z tego powodu, że ktoś jest bogaty nie można nikogo przekreślać. Ale trzeba wiedzieć, czy tę osobę interesuje powiększenie swojej strefy wpływów czy też ma dobre serce i chce pomagać innym. Na przykład Marek Kamiński, ten podróżnik wydaje mi się zamożnym człowiekiem, a robi dużo rzeczy bezinteresownie.

#### **Ale nie kandyduje.**

- W każdym razie nie można nikogo z góry odrzucać.

#### **Czy czegoś ciekawego o kandydatach można dowiedzieć się z programów wyborczych?**

Warto się zastanowić, czy ten program jest realistyczny i zgodny ze zdrowym rozsądkiem. Zdrowy rozsadek może być dobrą cechą dla naszego kandydata. Mnie zaniepokoiłoby ludzi, którzy obiecują złote góry i wspaniałe inwestycje. Wiadomo przecież, że jego wpływ jako radnego na tego typu sprawy jest raczej niewielki. Sprawdziłabym też, czy w programie są same frazesy czy też sprawy, które świadczą o znajomości problemów mojej ulicy czy dzielnicy.

#### **Przejdźmy do kandydatów na prezydentów. Jakich cech będziemy szukać u nich?**

- Charyzmy. Ale to rzadkość, z tym trzeba się urodzić. Można być dobrym liderem i bez tego, tylko rzetelnie, cierpliwie i bez fajerwerków zmierzać do celu. Prezydent na pewno powinien posiadać umiejętność myślenia strategicznego i mieć wizję. Nie chodzi o detaliczny plan, bo szczegółami mogą się zająć urzędnicy. Chodzi o wizję celów, do których będzie zmierzała społeczność, której przewodzi. No i musi jednak posiadać umiejętność przekonywania do swoich pomysłów i angażowania w to innych.

#### **A co z wiedzą i wykształceniem?**

- Idealny kandydat powinien mieć dostateczną wiedzę z ekonomii, prawa, zarządzania. Niekoniecznie musi być np. wybitnym prawnikiem, ale dobrze by było, gdyby jednak orientował się w tych zagadnieniach.

#### **Prawie wszyscy nasi kandydaci mają dobre wykształcenie, prawnicze lub ekonomiczne, jest nawet jeden etnograf. Wielu ma tytuły doktorskie.**

- Tytuły naukowe wskazują raczej, że dana osoba dobrze porusza się w świecie teorii, w świecie nauki. Nam zależy chyba bardziej na kimś, kto ma praktyczne doświadczenie, na przykład z sukcesami prowadził własną firmę.

#### **To takich nie mamy. Główni kandydaci to zawodowi politycy.**

- To też ich jeszcze nie dyskwalifikuje, mają dzięki temu doświadczenie z zarządzania ludźmi i budżetami. Zapewne z tego powodu są też dobrymi organizatorami, muszą przecież przygotować sobie kampanię wyborczą, zdobyć na nią pieniądze, a więc przekonać innych do swojej wizji. Ale też warto się przyjrzeć im dokładnie. Co tak naprawdę jako politycy osiągnęli, co zorganizowali, co zbudowali?

#### **Chcemy ambitnego kandydata?**

- Ambicja to generalnie dobra cecha, byle tylko nie przerodziła się w chorobę skrajność. Zbyt ambitne osoby potrafią być destrukcyjne dla siebie i swojej firmy.

#### **Niektórzy kandydaci mają sprawy w prokuraturze. Twierdzą, że są niewinni, ale procesów sądowych nie było, więc nie ma też żadnego wyroku. Co ja mam myśleć o takim kandydacie?**

- Nasza firma na ogół tego nie sprawdza. Nie pytamy o zaświadczenia o niekaralności, klient jeżeli chce, robi to już sam, na etapie formalizowania umowy o pracę. Natomiast jeśli chodzi o prezydentów, chyba jednak musiałabym na to zwrócić uwagę. Chciałabym wiedzieć co to dokładnie jest. Musiałabym się zastanowić, na ile oskarżenia są prawdziwe. Często w wypadku osób publicznych są stawiane zarzuty, a potem po latach okazuje się, że ta osoba była niewinna.

#### **Czyli jeżeli słyszymy o kłopotach z prawem, należy zainteresować tym co to jest i wyrobić sobie opinię na ten temat?**

- Są przestępstwa, które w moich oczach zupełnie kogoś dyskwalifikują. Ja na przykład od razu bym odrzuciła kandydata podejrzanego o jazdę po pijanemu. Być może ktoś nie jest na to uczulony i uważa, że to mu nie przeszkadza. W sytuacji gdy nie ma wyroku pozostaje też kwestia wiarygodności oskarżeń.

#### **Inny kandydat był nieojojalny w poprzedniej pracy. Chciał wygryźć swojego szefa, ostatecznie został zwolniony.**

- Kopanie dołków pod szefem mi się nie podoba. Ale czasami są ku temu uzasadnione powody. Trzeba poznać dokładnie okoliczności tej nieojojalności i samemu ocenić, czy były ku temu powody. W mojej pracy zawsze staram się poznać dokładnie powody zwolnienia z poprzedniej pracy, bo to doskonałe źródło wiedzy o człowieku.

#### **A co jeśli chodzi o spryt? Jeden z kandydatów ma za sobą bogatą karierę zawodową, zawsze umie załatwić sobie pracę na eksponowanym stanowisku i to we wszystkich możliwych branżach, czasami nawet niezgodnych z jego doświadczeniem zawodowym.**

- Trzeba odróżnić spryt od cwaniactwa. Spryt jest dobry, bo pozwala radzić sobie w trudnych sytuacjach. Cwaniactwo mnie denerwuje, bo zakłada osiągnięcie czegoś cudzym kosztem. Jak ktoś często zmienia miejsce pracy, to jest to zastanawiające. Prezydent powinien być dojrzały i stabilny. Niedobrze jeżeli nie umie sobie zbudować relacji i ucieka od problemów zamiast je rozwiązywać.

#### **Co myśli pani o kandydatach, którzy choć może są skuteczni, ale zupełnie nie mają charyzmy.**

- To jest już pana decyzja. Jest takie powiedzenie: krowa, która dużo ryczy, mało mleka daje. Ale z drugiej strony prezydent powinien być osobą, która pociągnie za sobą innych. Każdy powinien sobie sam zważyć jakie cechy są dla niego najważniejsze.

**Czy na podstawie kampanii wyborczej ja mogę się tego wszystkiego dowiedzieć?**

- Wiele rzeczy na temat kandydatów można znaleźć w internecie, na portalach społecznościowych czy w mediach. Ja też korzystam z tego w mojej pracy. O ludziach można dowiedzieć się sporo nawet z drobnostek.

**Z plakatów?**

- Nawet z plakatów. Pozornie nic z nich nie wynika, ale jeżeli plakaty wiszą w niedozwolonych miejscach lub na drzewach, możemy już się dowiedzieć, że dany kandydat jest nieuważny, albo źle dobiera sobie ludzi.

Rozmawiał Marek Sterlingow

\*Dorota Wróblewska pracuje jako headhunter od 14 lat. Związana jest z firmą NAJ International, która w przyszłym roku będzie obchodzić 20-lecie swojej działalności.

Tekst pochodzi z portalu Gazeta.pl - [www.gazeta.pl](http://www.gazeta.pl) © Agora SA