

LIDER

9. HR KONFERENCIJA

**HEAD-HUNTING VS. POACHING
ETIKA I STRATEGIJA PRIVLAČENJA TALENATA**

**Sanja Brkić
Zagreb, 2025.**

1200 HH POZICIJA

14 EUROPSKIH ZEMALJA

Sanja Brkić

- Prvi headhunter na području bivše Jugoslavije
- 29 godina iskustva zapošljavanja *top managementa*
- 11 godina Regionalna direktorica PMC (Personnel and management consulting)
- Otvaranje vlastite tvrtke
- 2008. - akvizicija od strane Pedersen & Partners
- 6 godina Country manager za P&P
- 2016. - samostalni HH i *career coach*



4 JEZIKA

13 000 INTERVJUA

**U VREMENU U KOJEM JE BORBA ZA TALENT INTENZIVNIJA NEGO IKADA,
GRANICA IZMEĐU LEGITIMNOG REGRUTIRANJA I NEETIČNOG PREUZIMANJA
ZAPOSLENIKA POSTAJE SVE TANJA, ALI I VAŽNIJA ZA RAZUMIJEVANJE.**

Poaching= krađa zaposlenika

- Poslovni kontekst - organizacija ciljano preuzima zaposlenike konkurentske tvrtke, često koristeći informacije, odnose ili prednosti koje prelaze granice profesionalne etike.

Takva praksa može uključivati:

- agresivno kontaktiranje zaposlenika konkurenata
- iskorištavanje poslovnih veza ili povjerljivih informacija,
- čak i „zavodničke“ taktike kojima je cilj da se osoba odvuče iz postojeće organizacije kako bi se oslabio konkurent

Poaching više govori o napadu na konkurenciju nego o razvoju vlastitog tima.

01

Headhunting = executive search

02

- Profesionalna, strukturirana i etična metoda identifikacije i privlačenja vrhunskih kadrova, najčešće na višim menadžerskim ili specijalističkim pozicijama.

Proces uključuje:

- jasno definiran profil traženog kandidata
- analizu tržišta rada i potencijalnih kandidata
- diskretan pristup i profesionalnu komunikaciju
- evaluaciju usklađenosti kandidata s organizacijskom kulturom i vrijednostima.

U ovoj praksi ključna je razlika u namjeri i metodi.

Headhunting ne cilja da oslabi konkurenta nego da pronade najbolje ljude za specifične poslovne potrebe.

POSLODAVCI

Štiti reputaciju i odnose na tržištu rada

KANDIDATI

Osigurava da prelazak bude motiviran stvarnim razvojnim prilikama, a ne kratkoročnim obećanjima

HR STRUČNJACI

Postavlja standarde profesionalnog ponašanja i povjerenja unutar industrije

ZA KOGA JE VAŽNO RAZUMJETI RAZLIKU?

03

PRISTUP

04

ETIKA PRISTUPA

Jesu li metode transparentne, diskretne i poštuju li privatnost kandidata?

NAMJERA

Je li cilj unaprijediti vlastiti tim ili naštetiti drugoj organizaciji?

PRAVNI OKVIR

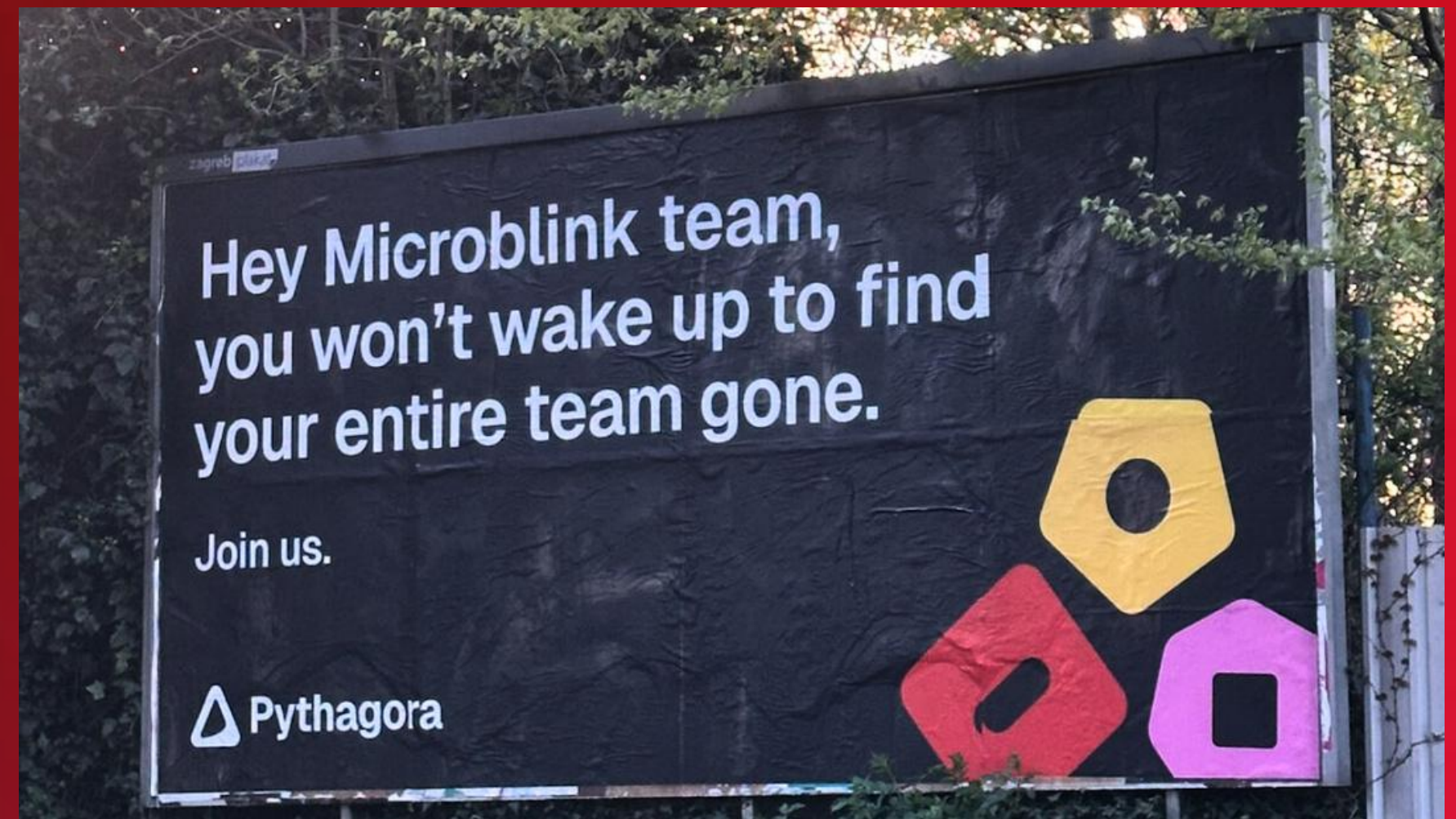
Postoje li ugovori o zabrani zapošljavanja, nekompeticije ili lojalnosti koje se eventualno krše?

KATEGORIJA	POACHING	HEADHUNTING
Definicija	Zapošljavanje zaposlenika izravno od konkurenata; često na agresivan ili neetički način	Ciljano regrutiranje vrhunskih talenata za specifične pozicije; profesionalno provedeno
Namjera	Slabiti konkurente ili brzo dobiti već obučen kadar	Pronaći kandidata koji najbolje odgovara željenim vještinama i iskustvu
Pristup	Neformalan, oportunistički; može koristiti interne informacije	Strukturiran, povjerljiv; provode profesionalni rekruteri ili HH
Etička percepcija	Smatra se neetičkim ili “krađom talenata”	Smatra se legitimnom praksom kada se provodi transparentno
Utjecaj na odnose	Može narušiti odnose između kompanija i reputaciju u industriji	Održava profesionalnost i poštuje granice kompanija
Pravna razmatranja	Može prekršiti klauzule o nekompetitivnosti ili dijeljenje poslovnih tajni	Djeluje unutar zakonskih i ugovornih okvira
Ishod i dugoročna perspektiva	Kratkoročna korist; mogući problemi s kulturom ili zadržavanjem zaposlenika	Dugoročno strateško zapošljavanje u skladu s ciljevima kompanije

CASE STUDY

PYTHAGORA.AI

06



CASE STUDY

HIGH-TECH EMPLOYEE ANTITRUST LITIGATION

- Apple, Google, Intel, Adobe, Pixar, Intuit i dr. - tužbe za “no cold call”ili “no-poach” sporazume (dogovore da se međusobno ne zapošljavaju zaposlenici)
- Suzbijanje mobilnosti radnika i umanjivanje njihove mogućnosti dobivanja boljih plaća - nagodba od \$415 milijuna
- Firma BDO je tužila Ankura zbog toga što je Ankura, navodno, privukla/la čitav radni tim iz BDO-a uključujući visoko pozicioniranog voditelja
- Tužba navodi da su došli do povjerljivih informacija (liste klijenata, cijene, predložci rada) kroz taj premještaj. BDO traži 60 milijuna dolara štete.



CASE STUDY

HRVATSKA

06

- Hrvatska - Gentlemen agreements
- Konkurentska klauzula u praksi - ima ju možda 10% menadžera
- Aktivira se iznimno rijetko

ZAVRŠNA PORUKA

U borbi za talente, pitanje nije možemo li ih privući, nego možemo li to učiniti na ispravan način.

Sanja Brkić

sanja@sanjabrkic.com

091 546 5613

LinkedIn

