

## Apply if You Are Employed

With unemployment at 9.4% and rising, it's a buyer's market for employers, many of whom are bypassing the jobless to target those still working.

"If they're employed in today's economy, they have to be first string," says Ryan Ross, a partner with Kaye/Bassman International Corp., an executive recruiting firm in Dallas. Mr. Ross says more clients would prefer to fill positions with "passive candidates" who are working and not actively seeking a job.

Charlie Wilgus, managing partner of executive search for Lucas Group, based in Atlanta, says a manufacturing client looking for a division president recently refused to consider a former divisional president at Newell Rubbermaid Inc. whose department had been eliminated. The client doesn't want candidates who have been laid off, Mr. Wilgus says.

Bobby Fitzgerald, a partner in a restaurant chain in three states, says he has long practiced "guerrilla recruiting." Even though he gets two dozen or more unsolicited résumés each day at one of his Phoenix restaurants, he still sends managers to other restaurants to approach staffers who seem to be strong performers. Mr. Fitzgerald says his top candidates, for jobs ranging from servers to management, usually are people who are employed elsewhere.

Health-care management consulting firm Beacon Partners Inc., Weymouth, Mass., has openings for 10 technology consulting and senior project-management positions. Chief Executive Ralph Fagnoli is looking first for people who are still working. "If they're still employed that means they have some significant value," Mr. Fagnoli says.

However, there are still jobs to be had if you can calm an employer's biggest worry about out-of-work applicants: that your termination was the result of poor performance. Arm yourself with strong letters of recommendation from your previous employer, stating that you were laid off for economic reasons.

— By D.M.

# A la caza de los profesionales no desempleados

*Algunas empresas prefieren a los trabajadores que sobreviven la crisis en sus puestos argumentando que deben ser los mejores*

POR DANA MATTIOLI

**C**ON EL aumento del desempleo, las reglas del juego favorecen a las empresas que están contratando. Pero muchas están pasando por alto a los desempleados y persiguiendo a quienes todavía están en sus puestos, argumentando que estos sobrevivientes deben ser los mejores profesionales.

"Si están empleados en la economía actual, tienen que ser buenos", dice Ryan Ross, socio en Kaye/Bassman International Corp., una firma de contratación de ejecutivos en Dallas. Ross dice que sus clientes últimamente han indicado que prefieren llenar puestos con "candidatos pasivos" que están trabajando y no buscan activamente otro empleo.

La preferencia se aplica desde los niveles más básicos a la alta gerencia. Charlie Wilgus, socio gerente de reclutamiento de ejecutivos para Lucas Group, en Atlanta, dice que un cliente manufacturero en búsqueda de un presidente de una división rehusó hacer poco considerar al antiguo presidente de una unidad en Newell Rubbermaid Inc. cuyo departamento había sido eliminado. El cliente no quiere a candidatos que hayan sido despedidos, señala Wilgus.

La predilección de las empresas por personas empleadas añade otro obstáculo para los que han perdido sus trabajos y quieren reincorporarse a la fuerza laboral. Las personas que buscan empleo están compitiendo con decenas de otros solicitantes para los pocos puestos disponibles.

Bobby Fitzgerald, un socio de una cadena de restaurantes presente en tres estados, practica desde hace tiempo esta suerte de "contratación estilo guerrilla".

Fitzgerald envía a gerentes a otros restaurantes con instrucciones de acercarse a los empleados que parezcan desempeñarse mejor. La táctica no funciona a menudo, pero Fitzgerald dice que recibe dos decenas de currículos no solicitados al día en uno de sus restaurantes de Phoenix, el White Chocolate Grill.

Fitzgerald dice que sus mejores candidatos para puestos de meseros y gerentes suelen ser personas con trabajos en otros lugares. Actualmente tiene 50 puestos disponibles en sus cinco restaurantes y les ha



Bobby Fitzgerald recibe más de dos decenas de currículos no solicitados en su restaurante White Chocolate Grill.

dicho a los reclutadores que traigan sólo a personas empleadas.

Las exigencias de Fitzgerald pueden salirle caras y requerir tiempo. Hace poco pasó tres semanas cortejando a un gerente de un restaurante de Birmingham, Alabama, para un puesto de gerencia. Fitzgerald pagó para que el candidato volara a Phoenix para una entrevista, pero éste acabó por rechazar la oferta.

Incluso cuando los empleadores tienen éxito, reclutar a personas con trabajo puede costar dinero.

Tim Donohue, gerente de cuentas de Infinity Consulting Solutions, una firma de cazatalentos especializada en industrias relacionadas con las finanzas, con sede en Nueva York, dice que los candidatos que proceden de otros empleos normalmente piden sueldos mayores que los desempleados.

Pero a pesar de esto, muchas empresas consideran que las personas empleadas son más valiosas y merecen un esfuerzo extra. Beacon Partners Inc., consultora de gerencia del sector de servicios médicos de Weymouth, Massachusetts, tiene 10 puestos disponibles y el presidente ejecutivo, Ralph Fagnoli, está buscando primero a personas que todavía estén empleadas. "Si aún tienen trabajo es que tienen un valor significativo",

opina Fagnoli.

Los empleados que son el blanco de propuestas de contratación no siempre quieren abandonar su actual empresa. "Estamos viendo a candidatos que temen hacer un cambio porque no quieren ser los últimos en llegar y luego los primeros en ser despedidos", apunta Jaimie Lynn Craig, agente de contratación ejecutiva de Premier Staffing, en San Francisco.

Craig dice que muchos candidatos de nivel ejecutivo están pidiendo garantías y cláusulas de despido por si su nuevo empleo no dura. Fagnoli y Fitzgerald dicen que los trabajadores a los que se aproximan son más reacios al riesgo debido a la frágil economía.

A pesar de la tendencia a favorecer a personas empleadas, todavía puede conseguir empleo si consigue calmar el mayor temor de quienes contratan sobre los desempleados: que su despido fue resultado de su mal desempeño.

En este sentido, armarse con cartas de recomendación de su antiguo empleador donde diga que fue despedido por motivos económicos y que podría volver a ser contratado puede beneficiarle, dice Ross, de Kaye/Bassman. Si no puede conseguir la carta, obtenga referencias de empleados de alto nivel.