

Angajatii buni incep sa se vanda mai ieftin



Adrian Sandu, redactor BizCity.ro

Alina Botezatu, Managing Partner Perspective Group, dezvolta paradigma angajat - angajator in Romania anului 2009

Cum ati descrie comportamentul angajatorilor in acest an?

In acest an marea majoritate a angajatorilor se focuseaza pe retentia si motivarea angajatilor valorosi asa incat sa indeparteze riscul de a pierde resursele vitale ale companiei, oamenii de baza pe care se pot baza pe timp de criza. Alte companii care au planuri de extindere profita de aceste momente favorabile din piata (au scazut substantial ofertele de munca) si coopteaza angajati valorosi si cu pretentii salariale mai mici decat in anii precedenti sau disponibilizati de la competitie. In general insa situatia economica actuala determina firmele sa actioneze cu prudenta, de aceea managerii se gandesc de mai multe ori daca isi permit sau nu sa angajeze persoane noi.

Unii specialisti/antreprenori afirma ca in acest an, dupa o lunga perioada, avantajul il detine angajatorul. Este valabila aceasta supozitie?

Se poate spune ca in 2009 angajatorii sunt avantajati in raport cu angajatii daca ne referim la faptul ca unele companii disponibilizeaza multi oameni si ca se fac mai putine angajari. In aceste conditii angajatii sunt mai atenti la modul cum se comporta si cum isi fac treaba si se straduiesc sa obtina rezultate pentru a nu fi in pericol sa-si piarda job-ul. In acest an cuvantul cheie este „performanta” deci cei care nu performeaza si nu-si dau interesul nu vor fi pastrati in companii. Pentru a trece cu bine peste criza nu ar trebui insa sa se instaureze o climat de teroare in firme ci atat angajatorii cat si angajatii ar trebui sa lucreze cot la cot pentru a asigura bunul mers al activitatilor.

Ce domenii din Romania se cer in criza?

Domeniile care merg in continuare bine sunt: Finante si contabilitate, Colectarea de debite, Avocati, Specialisti in legislatie, Consultanti in afaceri (strategie), Domeniul alimentar & comertul, Domeniul farmaceutic, Marketing on-line.

Se constientizeaza importanta resursei umane in scheletul unei firme? Disponibilizarile par sa fie primele masuri luate pentru reducerea costurilor.

In marea lor majoritate companiile constientizeaza importanta resursei umane si fac tot posibilul pentru a sprijini angajatii, fiind constienti ca impreuna cu acestia pot depasi cu bine hop-ul. Pentru a mentine angajatii motivati si performanti companiile trebuie sa comunice cat mai mult cu acestia, sa faca deci eforturi sustinute de a informa si a fi alaturi de oameni. Aceste actiuni duc la mentinerea unei atmosfere pozitive iar efectul nu este deloc neglijabil. Multe persoane decid sa nu faca nici o schimbare majora in cariera daca percep ca in compania actuala sansele de a face fata crizei sunt mai mari decat in alte parti. Ei vor face eforturi sa obtina rezultate, sa fie valorizati si pastrati in companie si sa aduca un plus in privinta rezultatelor.

Sunt insa si companii care echivaleaza disponibilizarile cu un control mai bun asupra costurilor: o parte sunt indreptatiti si iau aceste decizii dupa o atenta analiza a business-ului insa altii dau afara oamenii fara a fi efectuat nici o analiza in prealabil si fara a avea o strategie coerenta de business.

Credeti ca la nivelul mentalului colectiv apar angoase in plus cauzate de acest context economic volatil? Cu alte cuvinte crezi ca romanii (angajati si angajatori) sunt mai stresati? Se observa acest lucru?

Da, angajatii sunt preocupati si ingrijorati cu privire la viitor. Cei care lucreaza in companii unde se disponibilizeaza colegi sunt stresati intrucat le e teama ca li se va intampla si lor, tocmai de aceea comunicarea interna este fundamentala pentru ca angajatii sa nu-si imagineze lucruri neadevarate, ei au dreptul sa stie ce se intampla. Si angajatorii sunt stresati intrucat trebuie sa genereze rezultate si bani pentru a face lucrurile sa mearga si pentru a nu fi nevoiti sa de afara oameni. Stresul poate avea in anumite cazuri consecinte pozitive (ii impulsioneaza sa mearga mai departe si sa gaseasca solutii) sau negative (demoralizare, deprimare, fatalism).

Cum vedeti evolutia in 2009 in HR/recrutare?

HR-ul trebuie sa devina cu adevarat partener de business. HR managerii trebuie sa fie capabili sa creeze strategii coerente si viabile pe termen lung, in concordanta cu directia de business a companiei; mai mult ca oricand ei vor trebui acum sa dea dovada de inventivitate pentru a gasi solutii de a motiva, retine si dezvolta oamenii in conditiile in care vor avea la dispozitie bugete mult mai reduse ca inainte.

Deciziile de a coopta o persoana in echipa se vor face in majoritatea companiilor cu mai multa obiectivitate decat pana acum, dupa o atenta analiza a experientei, competentelor si profilului personal al candidatilor.

Comparativ cu anul precedent in 2009 salariile stagneaza, bonusurile scad iar salariile noilor veniti sunt in general mai mici decat ceea ce ar fi primit anul trecut sau decat ceea ce au avut la ultimul loc de munca (in medie scad cu 10-30%).

Sunt insa si cazuri in care angajatorii au decis sa majoreze salariile unor manageri sau angajati-cheie din organizatie sau sa ofere salarii mari pentru a atrage oameni de la competitie. Este vorba despre cei care au un rol strategic si care sunt “colacul de salvare” pe timp de criza insa astfel de situatii sunt mai degraba exceptii.

Daca nu au facut-o pana acum acum in 2009 HR-ii vor trebui neaparat sa sisteme de evaluare a performantelor intrucat trebuie sa fie in masura sa cunoasca cat mai bine cine sunt angajatii, ce doresc si care sunt cei care pot aduce plus valoare companiei.

Pe de alta parte se va pune accent in special pe retentia, recompensarea si dezvoltarea angajatilor seriosi si muncitori. Acestia fac eforturi sa obtina rezultate, sa fie valorizati in companie si sa aduca un plus in privinta rezultatelor.

Specialistii din aproape toate domeniile precum si managerii “de criza” vor fi in continuare cautati deoarece in piata numarul lor este in continuare redus.

Presiunea va creste atat pe angajator cat si pe angajat? In ce sens?

Cei care vor fi responsabili cu luarea deciziilor de a coopta noi oameni in firma (managerii companiilor, managerii de departament sau HR managerii) vor fi evaluati la randul lor si in functie de acuratetea alegerilor de angajare de aceea nu isi vor permite sa fie subiectivi.

Top managerii sunt presati la randul lor sa obtina rezultate deoarece activitatea nu mai „merge de la sine” asa cum se intampla in multe cazuri in anii precedenti si sunt obligati sa puna o presiune mare pe angajati pentru a creste standardele si a obtine rezultate in conditii dificile si in contextul actual in care scad vanzarile. Angajatii, in marea lor majoritate, sunt constienti ca in aceste momente trebuie sa-si reduca pretentiile si sa performeze cat mai bine pentru a nu-si pierde locul de munca, stiind cat de greu le va fi sa-si gaseasca un alt job.