



Posturile libere  
din provincie  
își așteaptă  
ocupanții  
din Capitală

# BULETIN DE PROVINCIE

De Alice Taudor

**În orașele mici se duce o luptă surdă. Companiile se opun curentului de migrație a forței de muncă valoroase spre București. Capitala cedează oameni în fața provinciei, dar nu fără costuri.**

„Căutăm director de vânzări, pentru crearea unei rețele de distribuție”. Așa sună un anunț publicat pe site-ul anunturigratuite.com. Angajatorul are sediul în Oradea, cere minim trei ani de experiență într-un post de conducere și oferă în schimb laptop, telefon mobil, mașină de serviciu și, nu în ultimul rând, „un pachet salarial atractiv”. Va găsi compania ceea ce caută în Oradea sau va fi obligată să-și aducă omul de care are nevoie de la sute de kilometri depărtare sau poate chiar din București?

„Oradea ne furnizează aproximativ 10% din forța de muncă, restul e adusă din alte orașe, chiar și de la 200 de kilometri distanță”, afirmă Dan Ioan Popp, președintele Impact. Societatea de construcții a recurs în disperare de cauză, pentru a-și completa echipa, și la expați. Pe Dan Ioan Popp îl bucură pe de o parte faptul că a găsit profesioniștii cu care să poate lucra, dar pe de altă parte nu e deloc fericit de costurile pe care le antrenează mutarea unui om dintr-un oraș în altul. Asta întrucât relocările despre care vorbește le-a făcut pentru conducerea executivă. „Pe lângă chirie, mai plătim și un spor de salariu, pentru disconfortul mutării propriu-zise”, spune Popp.

Construcțiile sunt, de altfel, sectorul în care relocarea este principala modalitate de a angaja oameni, fie că vorbim de personal calificat sau de management. „Se relochează echipe întregi. Se știe, de exemplu, că în Maramureș sunt cei mai buni muncitori săpători, iar în

Prahova și Brașov cei mai buni tâmplari”, precizează Elena Nemțeanu, directorul general al Market Plus HR. Regula este însă ca, tocmai din cauza costului de relocare, respectiva companie angajatoare să facă tot posibilul pentru a găsi omul potrivit pe plan local.

Uneori, după cum spune Elena Nemțeanu, recrutorii au și termene de șase luni pentru a căuta un manager numai în orașul în care compania și-a deschis reprezentanță. O soluție pentru firmele care nu reușesc să convingă oamenii să plece din București sau din alt oraș mai mare poate fi și angajarea cu titlu temporar. Market Plus HR a recrutat pentru două companii care și-au deschis reprezentanțe în orașele Ploiești și Buzău doi manageri de top pentru o durată de un an. Compania angajatoare a plătit închirierea unei locuințe plus o așa numită “diurnă de management”, pentru masă, care „la niveluri de conducere executivă se ridică la sume destul de mari”, după cum afirmă șefa Market Plus HR.

Sunt rare, dar există și unele cazuri în care plecarea din București către alt oraș de provincie se face cu titlu permanent. Marian Ciucă era în anul 2000 director de resurse umane la Ringier și, în același an, în luna aprilie, pleca în Hațeg pe aceeași poziție la fabrica locală de bere, prin firma de recrutare Total Business Solutions. I s-a oferit un salariu mai mare, i s-a plătit chiria la un apartament în Hațeg și, de asemenea, a primit un pachet de relocare, care a constat într-o sumă de bani încasată o singură dată. Spune că totuși beneficiile de relocare au contat mai puțin, „mediul de lucru și oamenii” fiind cele care l-au convins de fapt să plece din Capitală. În Hațeg a stat un an și patru luni, până când fabrica a fost cumpărată de Brau Union și a fost nevoit să se întoarcă în București.

S-ar fi întors în Capitală dacă nu se vindea fabrica? “Cu siguranță nu. Mi-a plăcut orașul, oamenii, încă fac Revelionul acolo, după șapte ani.”, spune Ciucă. În prezent, este director de dezvoltare organizațională la Rompetrol. Ar mai accepta acum un post în provincie? Categorie da, dar doar dacă managementul ar fi identic cu cel din Hațeg, unde director general era un expat. “Nu aş pleca din București neapărat pentru bani sau o poziție mai bună, cât pentru un manager care să fie un partener real de afaceri, iar domeniul resurselor umane să nu fie privit ca ceva la care se pricepe toată lumea, cum sunt politica și fotbalul”.

Unde se caută în mod special manageri în provincie? „Oamenii de top sunt de obicei doriți în zona de vest a țării, care a fost mult mai dinamică în ceea ce privește crearea parcurilor industriale și unde sunt prezenți jucători internaționali importanți în orașe ca Arad, Timișoara, Cluj”, declară Lorea Dragomir, Senior Consultant în cadrul Stanton Chase International, companie de recrutare de personal de conducere.

Se caută manageri în provincie și acolo unde se deschid centre de producție sau în companiile valoroase, vâdate spre a fi achiziționate, atractive pentru fondurile de investiții, după cum arată cel puțin experiența Stanton Chase. De exemplu, în Ploiești, în domeniul petrolului, sau în Alba Iulia, în domeniul lactatelor (cazul Albalact).

Industria cimentului, cu fabrici localizate în provincie, este de asemenea un aspirator de oameni care s-ar descurca cu ușurință la



fel de bine și în Capitală. Diana Filipescu a terminat Facultatea de științe Politice din București în anul 2000.

Ulterior, a făcut specializări în studii politice și europene la diverse instituții de prestigiu din Franța, printre care și Institut Européen des Hautes Etudes Internationales. (Institutul European de Inalte Studii Internaționale). Nu a rămas în București și nici în Franța. Începând cu octombrie 2006, Diana Filipescu este director de resurse umane al Lafarge Ciment România, Uzina din Hoghiz, orașul nefiind locul natal al Dianei. Cătălin Negoită este un caz similar. A terminat Academia de Studii Economice în București, iar în prezent este manager pentru Zona de Est al Lafarge Agregate Betoane și locuiește în orașul Buzău. Pentru Cătălin Negoită însă, mutarea în Buzău a reprezentat de fapt și o întoarcere în orașul de origine. Printre motivațiile care au stat la baza opțiunii celor doi se numără dorința de a avansa în carieră.

Dar, dincolo de motivele spuse sau nespuse de cei care aleg provincia în detrimentul Capitalei, de ce ar alege să trăiască un om talentat și cu experiență într-un oraș mic? Experiența Stanton Chase a arătat că unii candidați aleg să părăsească Bucureștiul pentru orașe mici, dar numai în condițiile în care pachetul salarial era si-

milar celui oferit în Capitală, iar nivelul cheltuielilor în provincie ar fi putut fi mai mic. Un alt motiv ar fi imposibilitatea de a mai evolua profesional în Capitală, la sediul central al companiei. Unii acceptă astfel să meargă în provincie pentru a crește rapid, fără să mai aștepte. Cu alte cuvinte, mai bine șef într-un oraș mic decât codaș în București.

**„CU 20-30% MAI MULT POATE PLĂTI O COMPANIE  
PENTRU UN ANGAJAT RELOCAT, ÎN AFARA ALTOR  
BENEFICIU”, MIHAELA DAMIAN, MANAGING PARTNER STANTON CHASE**



Team-buildingul, soluția pentru timpul liber al angajaților relocați

## NAVETIȘTI

O variantă bună pentru companiile din orașele mici aflate în apropiere de București este ca managementul să facă naveta. Dacă de la București la Hațeg sunt 365 de kilometri, până la Găești distanța e de 80 de kilometri, care se pot parcurge în aproximativ o oră cu mașina, dacă nu se circulă în orele de vârf. Drept urmare, expații care lucrează la sediul Arctic din Găești locuiesc în București și fac naveta la Găești, deplasarea între cele două orașe fiind ușurată de autostrada București-Pitești.

La Arctic există și o categorie de angajați ce provin din localități apropiate: Târgoviște, Pitești sau București, pentru care compania asigură transportul la Găești. Compania are 2.300 angajați la fabrica din Găești, în afara biroului din București. Cea mai mare parte a salariaților lucrează și locuiesc în Găești. Printre aceștia, după cum precizează reprezentanții Arctic, există și un procent mic de persoane care au terminat studiile în București sau în alte centre universitare importante, dar care s-au întors în orașul de origine, atrași poate de renumele Arctic sau de alte beneficii. Compania a oferit angajaților relocați la Găești, după cum susțin oficialii Arctic, pachete salariale atrac-

tive, consiliere pentru dezvoltarea unui plan de carieră pe termen lung în cadrul companiei, traininguri profesionale, plus telefon mobil. Toți cei 2.300 de angajați beneficiază de un pachet care include bonuri de masă, cantină în incinta fabricii cu masa subvenționată în proporție de 50% și reduceri la cumpărarea unor produse din portofoliul companiei.

## DE PE BĂNCILE ȘCOLII

Pe site-ul Hipo.ro, UniCredit Țiriac caută pentru orașele Tecuci, Caracal și Caransebeș relationship manager, cu o experiență între unu și cinci ani. Poziția de relationship manager presupune, printre altele, realizarea de rapoarte de costuri, monitorizarea bugetului anual aprobat pentru HR, analize de piață, după cum se arată în anunțul postat pe internet.

Exigențele nu sunt mici. Dacă în Caransebeș există o facultate de științe economice, nu la fel se întâmplă la Tecuci sau Caracal. Cele două orașe au însă în apropiere Galațiul, respectiv Slatina și Craiova, unde se află facultăți cu profil economic. Drept urmare, banca ar trebui să găsească pe plan local sau într-un oraș vecin ceea ce caută. Olivia Costache, Team Leader Recruitment la UniCredit Țiriac, spune că, în general, atât candidații care sunt deja angajați ai băncii, cât și cei externi care aplică pentru posturile vacante din bancă provin din orașul în care există nevoia de recrutare sau din orașe apropiate.

Majoritatea băncilor și a instituțiilor financiare au aceeași strategie. Motivațiile sunt legate de costuri, dar țin și de cunoașterea pie-

ței, a comunității și a autorităților locale. Desigur, există și varianta de a lua un om de la concurență sau dintr-o altă companie de pe plan local. Fie că recrutarea se face în provincie sau în București, sistemul suferă de lipsă de oameni și mai ales de oameni cu experiență. Drept urmare, directorul de sucursală bancară are frecvent sub 30 de ani.

Actualul director de rețea al Intesa Sanpaolo Bank a fost avansat director de sucursală la vârsta de 25 de ani, în urma unei relocați din orașul natal, Satu Mare, la Zalău. De altfel, poate că trendul actual de dezvoltare accelerată a businessului în domeniul bancar se potrivește bine cu vârsta de 25- 27 de ani. "La Zalău era o situație delicată în ceea ce privește creditele corporate, directorul unității era de modă veche, lucrase înainte la Banca Națională", povestește Dan Bota, directorul de rețea al Intesa Sanpaolo. Aflat acum în București, Dan Bota crede că e puțin probabil "să apară ceva care să mă facă să plec în provincie".

Se mai întorc acasă în orașele natale cei care au absolvit Academia de Științe Economice (ASE) din București? Manuela Sfrischi, director HR la OTP, spune că la banca la care lucrează nu s-au întâlnit astfel de cazuri, dar admite că întoarcerea acasă a unui om cu experiență ar fi benefică și pentru bancă, și pentru cel care ar lua o astfel de decizie. "Scad costurile de relocare, plus crește confortul lui psihic". Loredana Ladunca, director al LCL Recruiting&Selection - companie specializată în recrutarea de personal pentru sectorul financiar, confirmă spusele directorilor de resurse umane din bănci și societăți de asigurări, și anume că regula este de a avansa dinspre provincie spre București și nu invers.

Există însă și situații care fac excepție de la regulă. Cristian Stanca, de 27 de ani, este directorul agenției Raiffeisen Bank "Cetate" din Alba Iulia, orașul său natal. Dacă l-ai fi întrebat la finalul liceului unde se vede peste cinci ani, răspunsul ar fi venit răspicat: "la București". S-a pregătit pentru Academia de Studii Economice din Capitală și își imagina că succesul în carieră va veni tot aici. Viața a decis însă diferit. "Nu am reușit să prind rădăcini în București", spune Cristian Stanca, care recunoaște că nu și-a găsit locul în aglomerația din Capitală.

Însă nu-i pare rău deloc pentru că s-a întors acasă și, de fapt, nu consideră că a fost o întoarcere. "Nu mi-am reluat viața de unde o lăsasem când am plecat la facultate. Dimpotrivă, mi-am făcut prieteni noi și am evoluat din toate punctele de vedere", mai arată directorul agenției. Ocupă de doi ani această poziție și crede că ar fi putut avea un post de același nivel și la București, dar și în alt oraș. "Fluctuație de personal există, așa că aş putea evolua oricând la nivel regional sau central în bancă", afirmă tânărul bancher.

În plus, el admite că la un moment dat ar putea simți o anumită plafonare și că și-ar putea dori o altă poziție. Când se va întâmpla acest lucru, își va căuta un serviciu în primul rând în Alba Iulia și abia apoi în altă parte, pentru că, spune el, în orașele mici de provincie relațiile dintre persoane sunt mai apropiate, iar timpul curge altfel. Este și cazul lui Vasile Cota, directorul agenției Generali din Baia Mare, agenție cu cel mai mare volum de vânzări și cu cel mai mic volum de daune la nivel național în rețeaua Generali. Deși are performanțe foarte bune, nu-și dorește "să avanseze" în Capitală. "Nu m-aș întoarce în București, chiar dacă mi s-ar oferi un post de conducere", spune el. Agenția are 14 manageri coordonatori și 154

**10**  
**mii euro**

poate fi prima de  
relocare a unui  
manager

Sursa: Stanton Chase

de agenți, recrutați toți din Baia Mare, unde există o facultate cu specializare de finanțe - asigurări.

În ceea ce privește segmentul societăților de servicii de investiții financiare, cele mai afectate companii de lipsa de personal în orașele mici de provincie sunt cele care pun accentul pe partea de retail. Petru Prunea, președintele SSIF Broker Cluj, spune că societatea pe care o conduce ar avea nevoie în acest moment de cel puțin 15 brokeri pentru agențiile din țară. „Nu putem să acoperim orașe precum Baia Mare, Satu Mare, Gura Humorului. La Arad se simte de asemenea o lipsă cronică de personal în domeniu, iar la Zalău singura modalitate în care am reușit să acoperim necesarul de personal a fost să mutăm oameni din alte zone ale județului”, precizează Prunea.

Dincolo de dorința SSIF Broker de a se extinde, nevoia de personal este generată câteodată de factori subiectivi, fie că vorbim de angajați care ies la pensie ori de cei care se căsătoresc și își schimbă orașul de domiciliu. Responsabile parțial pentru această situație dificilă în ceea ce privește deficitul de forță de muncă pregătită corespunzător în orașele de provincie sunt și băncile comerciale, care, în strategia lor agresivă de extindere, „fură” personal de la toate companiile care oferă servicii conexe, brokerii fiind printre primii vizati”, după cum mai afirmă Petre Prunea.

Consecințele unei asemenea penurii cronice de personal s-au văzut inițial la nivelul salarizării, câștigurile lunare ale brokerilor urcând în mod susținut în ultimii ani. Salariile mai mari, chiar dacă s-au reflectat la capitolul costuri pentru societate, n-au rezolvat însă situația, motiv pentru care cei de la SSIF Broker Cluj au recurs la alte metode de atragere a personalului. În primul rând, au fost oferite programe de fidelizare pentru angajații proprii, care pe lângă veniturile din salariu și comisioane, pot primi și pachete de acțiuni BRK. În al doilea rând, s-a intensificat cooperarea cu Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj pentru a recruta studenții încă de pe băncile facultății. Dar cel mai spectaculos proiect de atragere a tinerilor angajați este fără îndoială intenția companiei de a construi în Cluj un bloc de 20 de apartamente destinate salariaților SSIF Broker. „În orașele mai mici, ca angajator, ai o plajă mai restrânsă de variante, mai ales într-un domeniu încă de nișă”, afirmă și Florin Rus, director de dezvoltare al Interdealer Capital Invest.

La criza de personal în orașele mici, se adaugă și lipsa de atractivitate a pieței de capital la ora actuală. „În momentul în care volumul activității crește, apar multe persoane dornice să lucreze pe piața de capital sau măcar să fie informate, fapt care generează apariția unor buni profesioniști”, consideră Florin Rus.

În București și în orașe mai avansate din punct de vedere al culturii financiare, există și motivare și concurență, drept urmare calitatea forței de muncă din domeniu este destul de bună, situație care se va repeta și în orașele mai mici, pe măsură ce piața de capital va depăși momentul actual și se va dezvolta. Până atunci, „consecințele sunt - acolo unde e cazul - servicii de slabă calitate și îndepărtarea

investitorilor existenți și potențiali de societatea respectivă și chiar de piața de capital”, crede oficialul Interdealer Capital Invest. Ceea ce înseamnă că cine apelează la un broker în acest moment într-un oraș mai mic riscă să aibă parte de servicii de calitate îndoielnică.

### PEPINIERE PENTRU EXTINDERE

Situația companiilor de comunicații cumva similară celei din sectorul financiar, în sensul că e nevoie de personal pentru extindere și dezvoltarea businessului, nu neapărat de top, cât de middle management. La Orange, de exemplu, după cum precizează Alexandru Andrief, HR Business Partner la Orange România, relocarea angajaților din București către alte regiuni ale țării este foarte frecventă în cadrul departamentului de vânzări directe și, de asemenea, a aceluia din departamentul tehnic, care pot fi relocați în zonele care necesită dezvoltarea rețelei de comunicații. Costurile de relocare la Orange variază în funcție de durata fiecărui proiect. Se plătește în general un bonus de instalare, se decontează cheltuielile de călătorie, cazarea la hotel sau chiria.

Tot despre extindere accelerată vorbim și în cazul lanțurilor de magazine. „Politica de resurse umane a Carrefour presupune asumarea mobilității pentru toate pozițiile de conducere din magazine, de la manager de raion și de departament, la director de magazin”, declară Ana Dumitru, directorul de resurse umane al Carrefour România. Ca să se asigure că nu va rămâne fără directori de raion în provincie, în 2006 Carrefour a demarat un program de Management Trainee numit Pepiniere Carrefour, prin care au fost recrutați tineri absolvenți sau studenți în ultimul an de la cele mai importante universități, pentru un stagiu de pregătire de 5-6 luni în magazinele - școală din București.

La terminarea perioadei de stagiu, sunt titularizați pe postul de manager de raion în viitoarele magazine pe care Carrefour le deschide în țară, în funcție de opțiunea lor pentru o anumită zonă, dar și în funcție de nevoile companiei, după cum precizează Ana Dumitru. O mare parte dintre cei care au trecut prin pepiniere lucrează acum ca manageri de raion sau de departament în magazinele din orașele unde au fost recrutați. Dan Ostahie, președintele Altex, are o altă strategie. Se bazează pe oamenii vechi, care au lucrat la Altex de la înființarea companiei, acum mai mult de zece ani. „Avem oameni care lucrează și de cinci, zece ani la Altex. Ori de câte ori deschidem un magazin, ne folosim de actuala echipă pentru funcțiile de conducere”, explică Dan Ostahie. La Altex, managerii răspund prin rotație de o anumită zonă. De principiu, anual, fiecare responsabil de regiune schimbă zona pe care o are sub coordonare. În consecință, cei vechi pot fi utilizați oriunde, oricând.

O altă companie de retail care se extinde cu precădere în orașele mici și care ar putea fi considerate neatractive pentru angajații dornici să avanseze în carieră - printre care Slatina, Pucioasa, Călan, Titu, Oltenița sau Urziceni - este miniMax Discount. Re-



### COMPENSAȚII MICI

Ascensiunea poate fi mai rapidă în orașele mai mici

- salarii mari
- plata chiriei
- bonus de instalare / spor de mutare
- diurnă de management (sumă zilnică pentru decontul mesei)
- alte beneficii: transport, telefon mobil
- posibilitate de avansare mai rapidă

Sursa: *BusinessWeek România*



țeaua de magazine cu discount nu a fost nevoită până în prezent să relocheze oameni, alcând la deschiderea unei noi unități o echipă de suport pe o perioadă strict limitată, de o lună. Totuși, directorul financiar și operațional al companiei, Daniel Gross, admite că există evidente diferențe de calitate a resurselor umane de la un oraș la altul. “Avem de obicei probleme în orașele monoindustriale (de exemplu Călan sau Turnu Măgurele), unde cei mai în vârstă nu mai au motivație pentru a începe o nouă carieră, iar cei tineri au părăsit orașul”, afirmă Gross.

El mai remarcă însă și un alt aspect. Dacă în orașele mici lucrătorii comerciali sunt suficienți, spre deosebire de angajații cu potențial de conducere, în schimb, în orașele mari, cum este Aradul, situația

Relocarea implică schimbări și în viața profesională și în cea personală

este inversă. “Aici găsim ușor echipa de conducere, dar din păcate lucrătorii comerciali sunt greu de găsit și mai greu de păstrat”, mai menționează Gross.

#### AFTERHOURS

Zalău este orașul tipic unde, după orele de program, nu se întâmplă nimic. Motiv pentru care companiile din zonă ar putea avea probleme în a-și reține angajații valoroși. Pe platforma industrială din Zalău își au sediile Tenaris Silcotub, fabrica de anvelope Michelin, fabrica de sârmă și conductoare din cupru Cuprom sau Rominserv. Paolo Bassetti, vicepreședintele Tenaris Silcotub, care conduce afacerile Tenaris în Europa de Est și CSI, declara anul trecut că se teme că “s-ar putea să nu mai pot face țevi la Zalău, fiindcă este un oraș plictisitor pentru tineri... Profesioniștii pleacă în străinătate, fiindcă Zalău este plictisitor”. Drept urmare, de la preluarea Silcotub în 2004, tineri absolvenți români au fost incluși în programul internațional Global Trainee, care durează doi ani și cuprinde cursuri, programe de învățare și proiecte în care sunt implicați participanți din diverse departamente aparținând companiilor din cadrul Tenaris. Din România, au fost incluși în program până în prezent 71 de absolvenți de facultate. „Programul are un pachet standard, plus cursuri pe care le alegi tu. Este o șansă. Ți se dă un cec în alb și, dacă știi ce să faci cu el, poți ajunge departe”, spune Dănuț Fenea, din Iași, de 26 de ani. El a absolvit programul Global Trainee în decembrie 2006, fiind numit apoi coordonator al departamentului de sisteme corporate. Fenea povestește că a ajuns la Zalău după trei luni de teste și interviuri, în ciuda “șocului cultural” al vecinilor din Iași, cărora nu le venea să creadă că pleacă într-un oraș mai mic din România.

Iar dacă orașul nu se schimbă pentru companie, atunci compania trebuie să găsească soluții. Pentru personalul tehnic sau de vânzări relocat în orașele mici, Orange a optat pentru varianta așa numitelor «team building-uri», a competițiilor sportive sau a petrecerilor de sfârșit de an. Fie că vorbim de timp liber, de pachete salariale sau de plata chiriei, a pleca din București sau alt oraș mai mare într-unul în care nu se întâmplă mai nimic cere o motivație serioasă. Faptul că circa 90% din populație este proprietara unui imobil reprezintă un motiv în plus ca relocarea să fie o decizie grea. Pe viitor, dezvoltarea regională va face ca București să fie o opțiune printre altele și nu singura pentru cei care vor o carieră. Până atunci, provincia așteaptă Capitala! **IBWRI**

–Cu contribuția: Teodora Iuga, Silvia Panțuru, Mihnea Anastasiu, Gabriel Bârligă

## RELOCAREA I-A AVANSAT ÎN CARIERĂ

La un moment dat, au mers contra curentului. Unii au ales orașe mai mici, alții s-au întors acasă



**Diana Filipescu,** director de resurse umane al Lafarge Ciment România, Uzina din

Hoghiz: “Am vrut să fac ceva nou și să avansez în carieră”



**Cristian Stanca,** director de agenție Raiffeisen Bank din Alba Iulia: “Fluctuație de personal

există, așa că aș putea evolua oricând la nivel regional sau central în bancă”



**Dănuț Fenea,** coordonator al departamentului de sisteme corporate la Tenaris Silcotub

Zalău: “Vecinii din Iași au avut un «șoc cultural» și nu le venea să creadă că plecam într-un oraș mai mic din România”



**Dan Bota,** directorul de rețea de la Intesa Sanpaolo Imi: “La Zalău, era o situație delicată în

ceea ce privește creditele corporate, directorul unității era de modă veche, lucrase înainte la Banca Națională”