

7 mituri despre munca in multinationale

1. Salariile mari

Mitul salariilor mari pe care le ofera multinationalele este poate cel mai puternic, mai ales atunci cand compania activeaza in domeniul financiar-bancar. “Desi salariile pentru posturile entry level pot fi putin peste media din piata, de multe ori asteptarile salariale ale aspirantilor pentru aceste posturi sunt cu mult peste”, spune Monica Dona, Human Capital Consultant in cadrul Luger & Makler.

“Candidatii din segmentul entry level sunt cei mai expusi la aceste prejudecati. Din acest motiv, cele mai multe dintre candidaturi se afla in ipostaza de a fi excluse din short list pe criteriul asteptarilor salariale exagerate”, este de parere Mihaela Feodorof, Managing Partner Yourway Life & Career Counseling.

“Putem include in aceeasi categorie si mitul promovarilor in laterala, foarte multi aspiranti preferand sa opteze pentru posturi entry level (cum este spre exemplu cel de receptionist sau cel de asistent manager) pentru a putea ulterior aplica pe posturi interne de PR sau marketing. Drumul ar fi insa mai scurt daca s-ar incerca aplicatiile directe pentru un post de asistent marketing/ PR”, afirma Monica Dona.

2. Brandul companiei = cultura companiei

Imaginea angajatorului este un alt aspect care poate deturna candidatii, spune Mihaela Feodorof. “Aparitiile frecvente in campanii de promovare a brandului companiei pot atrage un numar semnificativ de aplicatii care nu au insa setate asteptarile de la potentialul angajator”. Astfel, candidatii sunt superficiali, nu se documenteaza in privinta industriei sau a specificului companiei in piata si sunt atrasi doar de comercializarea brandului.

“In cazul in care, printr-o eroare acest tip de candidat este angajat, frustrarile de tipul nu este locul meu aici nu sunt decat rezultatul direct al nepotrivirii culturii de companie cu motivatiile si valorile personale ale angajatului”, este de parere specialistista.

3. Multinationalele isi trimit angajatii la traininguri

De cele mai multe ori aplicantii la posturile din multinationala se asteapta sa aiba sansa de a invata, de a beneficia de traininguri regulate si de un program de cariera bine structurat, ne spune Monica Dona.

“Uneori asa se intampla, insa exista si situatii cand investitiile in traininguri sunt minime. Este o optiune din ce in ce mai des intalnita in ultimii doi ani, cand majoritatea companiilor a renuntat la bugetele de training, preferand sa opteze pentru sesiuni de instruire in-house sau abandonand in intregime la instruirea personalului.

4. Mecanismul organizational perfect

“Intr-o multinationala, hatisul procedurilor si al factorilor care intervin in operational este cel mai dificil aspect cu care un angajat trebuie sa se familiarizeze”, afirma Mihaela Feodorof. Uneori pana si cei mai experimentati dintre salariati intampina dificultati. “In pofida structurii companiei pusa la dispozitia angajatului inca din prima zi de lucru, a tutorilor si superiorului care il pot lamuri asupra multor aspecte, cei mai multi dintre acestia se regasesc blocati in procesul decizional si traiesc diverse stari emotionale: de la entuziasmul initiativei si al flexibilitatii companiei pana la demotivare si chiar decizia de a parasi compania simtindu-se nevalorizati si ineficienti”.

5. Promovarea din interiorul companiei

In contextul actual al pietei muncii, perspectivele de cariera sunt limitate si in multinationale, este de parere Monica Dona. “Daca anterior, in absenta unor candidati eligibili pe piata, se opta pentru promovarea

angajatilor din interior, preferandu-se instruirea acestora pentru noua pozitie, situatia curenta mai zdruncina un mit al tinerilor aspiranti la multinationala. Numarul candidatilor cu experienta disponibili pe piata este suficient pentru a acoperi posturile vacante, fara a se genera costuri suplimentare de instruire”.

6. Politica organizationala transparenta

Un alt mit identificat de catre Beatrice Barbu, Senior Consultant la Total Business Solutions este cel al politicii organizationale transparente, potrivit caruia “orice problema care poate interveni in atingerea obiectivelor profesionale poate fi discutata deschis cu sefii ierarhici superiori.

7. Programul flexibil

Numerosi candidati cred ca, in cadrul multinationalelor, “atata timp cat se respecta dead-line-urile pentru proiectele alocate fiecărei persoane in parte nu este neaparat necesar sa se stea tot timpul intr-un loc fix”, afirma Beatrice Barbu.