

## Angajatii legati pe vecie de companie

**In ciuda intensitatii cu care se discuta despre migratia de personal intre companii si a metodelor tot mai rafinate cu care companiile isi rapesc angajatii unele altora, sunt si domenii in care angajatii fideli sunt o realitate.**

Autor: Ana Raduta

Data: 30.06.2008

Angajatul fidel e pentru orice companie un avantaj competitiv evident, dar realitatea ultimilor ani arata ca oricat de mult ar creste salariile si oricat de inovatoare ar fi beneficiile extrasalariale, este din ce in ce mai greu pentru un angajator sa atinga o rata medie de retentie a personalului mai mare de doi ani. Un factor care a cantarit greu in aceasta situatie a fost si este aparitia pe piata a unor noi companii in toate domeniile, care duce de multe ori la o concurenta extrem de sustinuta pentru atragerea de angajati.

“Am avut, la un moment dat, un client, o banca noua care atunci cand a intrat pe piata a oferit salarii cu 50% mai mari decat in oricare alta banca din Romania. In mod evident, au gasit foarte usor angajati si multi dintre cei ce lucrau in alte banci au preferat sa-si dea demisia si sa vina sa lucreze acolo”, a exemplificat Cristina Savuica, partener in cadrul firmei de consultanta si recrutare de personal Luger & Makler.

In aceste conditii, domeniile in care rata de fluctuatie a personalului este mai mica de 10% pe an sunt din ce in ce mai putine. “Companiile care se bucura de cea mai ridicata rata de retentie sunt cele recunoscute ca <top employers> - primii la care pot sa ma gandesc sunt jucatorii din consultanta, din Big 4 (Ernst & Young, KPMG, Deloitte si PricewaterhouseCoopers)”, sustine Larisa Condriuc, consultant Manpower Professional, explicand ca motivul pentru care angajatii din aceste companii sunt mai usor de fidelizat este legat nu numai de salarii, ci si de oportunitatile de relocare si implicare in proiecte internationale, organizarea trainingurilor de specializare si “renumele pe care il are compania respectiva”. In ceea ce-l priveste pe angajator, o rata de retentie de cel putin patru ani inseamna posibilitatea de amortizare a tuturor investitiilor care au fost facute in timp pentru formarea angajatilor.

Cu toate acestea, un grad crescut de notorietate a companiei nu garanteaza intotdeauna si un nivel ridicat de retentie a personalului. “Sunt multe companii foarte mari din retail sau FMCG in care fluctuatia de personal este imensa, deci conteaza foarte mult si mediul de lucru creat si cat de mare este concurenta in domeniul respectiv”, nuanteaza Daniela Necefor, managing director al TBS Romania, care subliniaza ca expansiunea agresiva din ultimii ani a marilor retele comerciale a dus la un dezechilibru sensibil pe piata fortei de munca din domeniu.

Cea mai scazuta valoare a ratei fluctuatiei de personal se inregistreaza in industrie (aproximativ 13%), in timp ce in sectoare precum retailul sau bunurile de consum (FMCG), rata de fluctuatie a personalului se ridica la 58%, respectiv 38%, conform studiului Saratoga - Human Capital Benchmarking, realizat in 2007 de PricewaterhouseCoopers Romania, care urmareste masurarea comparativa a unui mare numar de indicatori de eficienta a capitalului uman. Companiile din retail si FMCG intampina dificultati in special in retentia personalului operational, in cazul caruia

fluctuatia ajunge la 50-70%.

In cazul sectorului de bunuri de consum, la nivelul specialistilor (suport IT, resurse umane, contabilitate etc.) si al personalului administrativ, fluctuatia de personal se apropie de media pietei, adica 20% pentru specialisti, respectiv 15% pentru personalul administrativ, insa in sectorul de retail depaseste 40% pentru ambele categorii de personal. “Elementul care face diferenta este oportunitatea. Ritmul accelerat de dezvoltare a companiilor din retail le ofera angajatilor diverse oportunitati de dezvoltare personala si evolutie in cariera, dar si avantaje materiale, care ii determina sa migreze de la o companie la alta, in cautarea celei mai bune oferte”, precizeaza Nicoleta Ciocarlan, consultant in departamentul de consultanta in resurse umane al PricewaterhouseCoopers Romania.

Totodata, consultantii in resurse umane au identificat fondurile de investitii, casele de avocatura si posturile de middle management din banci ca fiind, in afara de industrie, segmente stabile pe piata fortei de munca, fie datorita implicarii angajatilor in proiecte de lunga durata, cum este cazul fondurilor de investitii si al caselor de avocatura, fie prin oferirea posibilitatii de contractare a unor credite preferentiale, cum este cazul bancilor. “Imaginati-va ca pentru un tanar care vrea sa-si cumpere o casa este o oportunitate imensa, pe care nu isi permite sa o piarda plecand in alta parte”, spune Daniela Necefor.

La un nivel apropiat de stabilitate se afla si angajatii din IT care lucreaza in dezvoltarea de programe software. Conform informatiilor din baza de date globala Saratoga, unele tendinte sesizate in Romania se regasesc si la nivel international, sectoarele cu cea mai scazuta rata a fluctuatiei de personal (in medie 10%) fiind utilitatile, industria si farmaceuticele.

Cu toate acestea, spre deosebire de Romania, in tarile Europei Occidentale diferenta dintre aceste domenii si retail sau FMCG, spre exemplu, nu este nici pe departe atat de pronuntata. “In Occident, piata s-a asezat si mai toate domeniile sunt stabile. In plus, nu exista o bresa atat de mare intre ofertele de locuri de munca si numarul de candidati disponibili”, spune Cristina Savuica. In schimb, in tari precum Bulgaria, Cehia sau Polonia, care au un nivel de dezvoltare mai apropiat de Romania, situatia este aproximativ asemanatoare, pentru ca exista relativ putine domenii despre care se poate spune ca sunt stabile din punctul de vedere al migratiei personalului.

Fenomenul pe care il observa constant consultantii in resurse umane este ca angajatii cei mai stabili nu sunt decat foarte rar tinerii, adica aceia care in teorie ar avea si sansele cele mai mari de a avansa rapid in cadrul unei companii. Acestia prefera, in schimb, “multiplicarea experientei” si sunt mai sensibili atunci cand primesc oferte salariale mai mari. “In plus, juniorii nu au in primii doi ani o pozitie consolidata in firma, asa ca pentru ei orice loc de munca e ca oricare altul, e mai greu sa ii fidelizezi”, spune Larisa Condriuc.