

# Cele mai sigure joburi pe timp de criza

Alina Pahoncia 24.05.2009

**Cine sunt angajatii care pot dormi linistiti noaptea in urmatoarele luni, pe principiul ca, desi niciun job nu mai e 100% sigur, ei vor fi ultimii la care renunta compania in cazul unei restructurari?**

Niciun job nu e sigur in sine, la fel cum nicio specializare sau o facultate nu garanteaza un loc de munca. Cu toate acestea, in lunile urmatoare companiile au nevoie, in primul rand, de doua tipuri de oameni: cei care controleaza costurile si le tin sub control si cei capabili sa aduca bani in companie. In consecinta, controllerii si vanzatorii buni par sa fie cei mai protejati in contextul actual de piata, unde nu mai exista practic nicio companie care sa nu fi apelat la restructurari sau cel putin ajustari de costuri. "In ordine, cele mai sigure locuri de munca ar fi cele din domeniul financiar-contabil - in special controller, cele din consultanta sau audit financiar, cele din consultanta, si aici ma gandesc la managementul riscului in special, si cele din domeniul serviciilor financiare specializate in recuperare de debite, creante, asigurari de risc", spune Florin Ochiana, HR operations manager al Lugera & Makler, una din cele mai mari firme de recrutare de pe piata locala.

In conditiile in care termenele de plata sunt tot mai lungi, restructurarile si concedierile colective tot mai frecvente, juristii buni, cu experienta sunt, de asemenea, active extrem de importante in structurile companiilor. Pentru astfel de pozitii, specialistii cu cativa ani de experienta castiga peste 2.000 de euro lunar net.

Angajatii care ocupa astfel de pozitii au o mai mare siguranta a locului de munca, cu o singura conditie: sa isi faca jobul asa cum trebuie si sa fi facut acest lucru cu mult timp inainte ca situatia economica sa se fi inrautatit.

Explicatia pentru siguranta pe care o ofera in prezent joburile din zona financiara, juridica sau de vanzari este data de contextul economic actual: companiile au nevoie de stabilitate financiara, trebuie sa analizeze atent si pertinent costurile si sa le tina sub control, sa gestioneze atent a cheltuielile si, in unele cazuri, sa recupereze datorii de la clienti sau furnizori. Spre exemplu, Raiffeisen Leasing, al optulea jucator de pe piata la sfarsitul anului trecut, a restructurat pana acum aproape 200 de linii de finantare pentru clientii care nu au mai putut sa plateasca ratele lunare si, in consecinta, si-a dublat departamentul de recuperare pana la zece oameni.

## **Constructiile si brokerajul, cele mai**

Florin Luca, director adjunct resurse umane pe international retail banking in cadrul grupului francez Societe Generale, spune ca este dificil de vorbit de o siguranta a jobului in functie de meserie si ca discutia ar trebui purtata mai degraba "in functie de competentele si potentialul persoanei si de pozitionarea jobului fata de core-businessul companiei".

De cealalta parte a baricadei, cele mai nesigure joburi tind sa fie in prezent cele din domeniile deja afectate de situatia economica, cum sunt constructiile, real-estate-ul, domeniul bancar sau companiile de brokeraj, unde in ultimele luni au iesit sute de angajati in piata.

"In domeniul imobiliar, isi cauta locuri de munca in prezent atat muncitori necalificati, cat si manageri de proiect", adauga Ochiana.

Joburi nesigure - indiferent de contextul economic - sunt toate joburile in care angajatii nu fac performanta sau, in care, cum spune Ochiana, "eficienta intarzie sa se vada, nu s-a vazut nici inainte, insa atunci putea fi tolerata".

Una din zonele pe care ar trebui sa se concentreze managerii de resurse umane in prezent este cea a

instrumentelor si a proceselor de evaluare a performantei, astfel incat in final managementul sa se asigure ca vor pleca oamenii cei mai slabi din organizatie si nu cei mai buni.

Desi potrivit unui barometru trimestrial realizat de compania de consultanta si audit PricewaterhouseCoopers (PwC), companiile nu iau decat intr-o mica masura in calcul criteriul "ultimul venit, primul plecat", atunci cand fac restructurari, in practica, lucrurile nu stau intotdeauna asa. "Primii angajati la care se reunuta sunt ultimii veniti, in virtutea ideii ca se pierde mai putin daca sunt disponibilizati - nu s-a investit foarte mult in ei. Functiile administrative sunt de asemenea printre primele vizate, deoarece se poate recurge la munca temporara pentru ele sau pot fi externalizate", spune Ochiana.

### **Restructurati postul, nu oamenii**

Dincolo de dimensiunea companiei, este extrem de importanta soliditatea sa financiara, dat fiind ca in cazul companiilor sanatoase nu se renunta la salariatii competenti doar pentru ca nu mai este nevoie de un anumit post in organigrama. Astfel, chiar daca o anumita pozitie nu mai este necesara in organizatie la un anumit moment, angajatul care o ocupa va fi relocalat sau va primi alte atributii, in zone mai putin afectate de criza si care pot aduce plusvaloare in organizatie.

"Am cunoscut cazuri in domeniul bancar cu persoane care inaintea crizei lucrau in capital markets sau asset management, iar acum se reconvertesc catre banca universala sau catre private banking. In consecinta, cred ca este mai important sa te intrebi cat esti de competent si cat esti de dornic sa te adaptezi la noul context, decat cat este de sigur jobul pe care il ocupi", spune Luca, care din primavara anului trecut coordoneaza de la Paris activitatile globale de HR pe retail ale Societe Generale in 37 de tari si peste 50.000 de angajati.

Cele mai sigure domenii sunt si cele mai putin afectate de criza, ca telecomunicatiile, industria farmaceutica, energia sau IT&C-ul.

"Putem spune ca domeniile care sunt mai sigure ca locuri de munca sunt in principal cele care reprezinta o necesitate stringenta in sustinerea si impulsinarea economiei si cele care asigura necesitatile populatiei. La acestea se adauga domeniile sustinute prin programele stabilite de Uniunea Europeana, cum sunt protectia mediului, dezvoltarea infrastructurii, energia sau educatia", spune Monica Vrabiescu, managing director al companiei cu activitati de executive search Hill International.

### **Se externalizeaza tot ce se poate**

Criza face ca toate companiile bune sa se reorienteze mai mult ca niciodata catre core-businessul lor. In consecinta, specialistii in resurse umane remarca tendinta organizatiilor de a externaliza tot mai mult din activitatile care nu sunt de baza, strategice care inseamna si renuntarea la multi angajati proprii.

"Aproape toate functiile din departamentele de resurse umane pot fi externalizate. Unele din cele mai nesigure joburi in prezent sunt cele de recruiter, specialist payroll, trainer intern. De asemenea, companiile renunta cu usurinta la specialistii in PR, la corporate affairs manageri, la vanzatorii de credite sau la branch managerii de banca, in cazul in care sunt desfiintate sucursale", spune Daniela Necefor, managing partner al Total Business Solutions (TBS), companie cu activitati de executive search si consultanta.

De asemenea, companiile incep sa isi evalueze oamenii, iar primii care pleaca sunt cei care nu s-au ridicat la nivelul asteptarilor managementului. "Cei care se trezesc in al doisprezecelea ceas si incearca sa demonstreze ca de fapt sunt implicati si dispusi sa faca treaba trebuie sa inteleaga ca deja e prea tarziu", spune Necefor.

### **Firmele nu pot trai fara CEO, CFO si director de vanzari**

La nivel de management, specialistii in resurse umane enumera printre cele mai sigure joburi pe cele de director financiar (CFO), senior in audit sau consultanta, manager de risc sau collection manager sau director de vanzari.

Pozitii cum sunt cele de director financiar sau director de vanzari sunt, practic, indispensabile in structura unei organizatii, in timp ce joburi cum sunt cele de marketing pot fi preluate de oamenii de vanzari, iar la altele se poate renunta de tot temporar.

"Pastrand convingerea ca postul in sine nu este o garantie in sine daca performantele individuale nu confirma asteptarile, cele mai sigure posturi la nivel de management vin din domeniul financiar - CFO, director financiar, director economic, contabil-sef, vanzari - director national de vanzari, director comercial, director de vanzari si marketing, juridic, relatii clienti, resurse umane, logistica sau IT", mai spune Vrabiescu.

Diferentele apar si in functie de dimensiunea companiilor. In cazul unei firme mici se poate renunta la directorul financiar si pot pastra doar contabilul-sef.

"Cele mai sigure joburi sunt cele de CFO, director general si director de vanzari. Niciunul din celelalte joburi nu este sigur. O companie nu poate functiona fara CEO, el este 'creierul si inima' unei organizatii. Directorul financiar este cel care ia pulsul financiar al companiei la 'fiecare minut', in timp ce directorul de vanzari raspunde de sustinerea financiara a companiei, este cel care aduce banii", spune Necefor.

De asemenea, adauga ea, companiile multinationale incep sa renunte la pozitiiile de management regionale specifice, cele care supervizau mai multe tari dintr-o regiune pe o anumita linie de business, cum sunt cele de director financiar regional. "Firmele pastreaza managerii locali, care incep sa raporteze direct la headquarter si renunta la joburile-umbrela regionale."

### **Cele mai sigure joburi la nivel de management**

- Director financiar
- Director de vanzari

### **Cele mai sigure joburi**

- Controller
- Contabil
- Jurist