

De ce nu rezista expatii la conducerea companiilor farma romanesti

Dupa efervescenta la nivel de top management antrenata de preluarea producatorilor romani de jucatori regionali sau mondiali in anii 2004-2006, piata farma ramane in centrul atentiei prin schimbarile dese de conducere. Daca inainte romanii erau inlocuiti de expati, acum se pare ca roata se intoarce iar romanii revin in fruntea companiilor farma.

Dragos Damian este cel mai recent exemplu de manager roman: "crescut" in filialele locale ale multinationalelor farma, ajunge in echipa manageriala care pregateste Terapia pentru integrarea in grupul Ranbaxy, ca mai apoi sa-si reia functia la producatorul clujean in decembrie anul acesta, dupa un an si jumătate de lipsa. La plecarea lui Damian, conducerea Terapia Ranbaxy a fost preluata de indianul Mahendra Bharadwaj, al carui mandat nu a rezistat decat un an si jumătate, pana la revenirea lui Dragos Damian.

Romanii domina la conducerea celor mai mari companii farmaceutice din Romania, Sanofi-Aventis sau Roche fiind doar unul dintre exemple. In ambele cazuri, este vorba despre manageri cu experienta indelungata care au reusit sa puna Romania pe harta gigantilor farma la nivel mondial si ale caror mandate rivalizeaza cu cele ale unor expati de cariera precum Roberto Musneci, un manager care timp de cinci ani s-a identificat cu GlaxoSmithKline Romania. Alte nume rasunatoare care au adus fabricile romanesti de traditie la nivelul celor occidentale si au atras investitori straini sunt si Klaas Postema la Sicomed (Bucuresti, actualmente Zentiva, parte a grupului francez Sanofi-Aventis) sau Stephen Stead la Terapia (cumparata de Ranbaxy Laboratories, grup indian controlat de japonezii de la Daiichi Sankyo).

"Piata farmaceutica romaneasca este una deja matura si nu se mai fac diferente intre managerii straini si cei romani, pentru ca sunt practic la fel de bine pregatiti. Oricat de incet ar evolua, Romania urmeaza modelul occidental in care expatii devin din ce in ce mai putini. Cred ca in prezent sunt de zece ori mai putini expati fata de acum cinci ani", explica George Butunoiu (foto), unul dintre cei mai influenti head-hunteri din Romania.

De aceeasi parere este si Valentin Dima, consultant in cadrul companiei de executive search K.M. Trust & Partners, care afirma ca de relativ putin timp piata farma romaneasca a atins o valoare semnificativa si un grad de sofisticare medicala si comerciala care sa atraga atentia companiilor-mama prin ratele de crestere si a managerilor acestora ce cauta oportunitati de dezvoltare personala si profesionala in conditii echivalente cu cele dintr-o piata dezvoltata.

Cu toate acestea, apreciaza specialistul, strategiile de marketing si vanzari se stabilesc global, in timp ce implementarea locala se bazeaza pe particularitati de legislatie si pe legaturile cu comunitatea medicala, domeniu in care managerii romani au un avantaj fata de expati.

Managerii expatriati sunt insa preferati in fazele imediat urmatoare procesului de achizitie sau de fuziuni, atunci cand trebuie asigurata alinierea la strategia si cultura organizatorica a cumparatorului. "Mandate mai scurte, de unu-doi ani, pot exista daca un expat a fost adus sa rezolve o problema specifica, pentru care nu s-au gasit competente pe plan local, sau daca mandatul este o etapa a programului de dezvoltare personala si profesionala", explica Dima. Preferati sunt expatii si in situatia in care subsidiara este mai mare si mai orientata catre shareholders value (cresterea sustinuta a valorii pentru actionari – n. red.), concept cu care acestia sunt mult mai familiarizati.

"Exista insa si companii, in general mai mici, care au dezvoltat modele regionale de operatiuni, in care rolul strategic al subsidiarelor a disparut si astfel importantanta directorului general fiind diminuata, pozitia a devenit neatragatoare pentru expati", adauga specialistul in executive search.

Daniela Necefor, managing partner in cadrul companiei de consultanta in resurse umane si executive search Total Business Solutions, considera ca “un expat este adus la inceput pentru a implementa procedurile companiei-mama pe plan local, dar mai apoi este preferat un manager roman”. La fel ca si in cazul altor companii, din domeniul industrial sau al produselor de larg consum, un expat petrece cel mult patru ani in Romania, la succesiunea sa fiind preferat un roman.

Butunoiu spune ca trebuie facuta o distinctie intre managerii expatriati, care sunt trimisi in Romania de compania-mama de obicei cu mandate scurte, de pana in doi ani, dar care se vor intoarce in tara de origine unde isi vor relua functia, si managerii straini, care au un status similar cu cei locali. Daca la nivel de competente managerii romani au ajuns sa fie la fel de apreciati precum expatriatii si, in consecinta, avansati pe pozitii regionale sau in tari mai dezvoltate ca Germania, Elvetia sau Franta, nu acelasi lucru se poate spune despre remuneratii.

“Managerii expatriati au salarii si cu 50% mai mari decat cei locali sau straini, neexpatriati, precum si un pachet intreg de beneficii la relocare”, precizeaza head-hunter-ul. Pachetul include asigurarea unei locuinte, a unei masini, a pregatirii scolare pentru copii, dar si a integrarii socio-profesionale a partenerului de viata al expatriatului. “Intre un manager strain si unul roman diferentele salariale sunt nesemnificative; dupa ce si-a incheiat mandatul in Romania, strainul trebuie sa-si caute singur un alt loc de munca, nu are avantajele expatriatului”, nuanteaza George Butunoiu.

In conditiile continuarii procesului de maturizare al pietei romanesti, precum si ale formarii unui management cu experienta solida la nivel local, este de asteptat ca managerii romani sa castige tot mai multe mandate in cadrul companiilor farma din Romania. In plus, mandatul intr-o tara care inca mai are sperante de crestere, pe fondul unui consum subdimensionat de medicamente, ar fi si o rampa de lansare catre pozitii pe plan regional, asa cum este exemplul lui Catalin Radu, promovat vara aceasta in functia de marketing manager in cadrul diviziei Woman Health al gigantului german Bayer.

Inainte insa de a se gandi la o ascensiune pe plan regional, managerii din farma romaneasca trebuie sa sara “hopul” crizei economice. “Cresterea continua in ultimii ani a facut ca inteligenta emotionala sa fie solicitata mai putin, contand mai putin cum au fost obtinute rezultatele, atata timp cat acestea au fost bune. In recesiune insa este nevoie de schimbari dramatice, atat ca viteza de desfasurare cat si ca impact asupra angajatilor, de aceea liderii care folosesc eficient inteligenta emotionala in interactiunea cu echipele pe care le conduc vor avea succes”, conchide Valentin Dima de la K.M. Trust.