

## Romanii la putere

**Comaniile de recrutare prevad o reducere substantiala a numarului de straini recrutati pentru functiile de conducere in companii. Expatri vor mai veni, anticipeaza head-hunterii - insa nu atat ca manageri, cat in functii de consultantii pentru start-up-uri.**

Autor: Ana Raduta

Data: 5.02.2008

Aproape toti managerii pe care i-am recrutat anul trecut au fost romani. Deja acest lucru a devenit o conditie pe care o pun firmele, chiar si cele multinationale, pentru ca un roman stie mai bine decat un strain piata si legislatia si are experienta muncii de aici“, spune Daniela Necefor, managing partner in cadrul firmei de resurse umane si recrutare de personal Total Business Solutions, in care 70% din activitate inseamna servicii de executive search sau recrutare de top manageri.

E un raspuns pe care, in urma cu cativa ani, putini l-ar fi prevestit. Intre timp, managerii romani au ajuns sa castige cat expatriatii si au demonstrat ca se descurca la fel de bine ca acestia la carma unei companii. Multi au pornit de la companii romanesti si au ajuns sa lucreze in multinationale, dupa care si-au deschis propriile afaceri; altii au preferat sa se mute din companie in companie, influentati de oportunitatile de avansare si de beneficiile salariale.

„O sa va dau un exemplu foarte clar. Anul trecut am recrutat aproximativ 100 de top manageri, dintre care 70% au fost romani, iar restul greci, italieni, turci. Dintre acestia 100, 30 au fost «top of the top», adica pentru functia numarul unu in conducerea unei companii“, spune Panos Manolopoulos, managing partner in cadrul firmei Stanton Chase Romania, una dintre primele cinci companii din segmentul de executive search. In acelasi timp, a devenit din ce in ce mai importanta experienta internationala de business a managerilor romani. „Unul din zece manageri recrutati a fost roman repatriat. E foarte important sa ai trecut in CV cativa ani de munca in strainatate“, completeaza Manolopoulos.

In momentul de fata lucreaza in tara aproximativ 20.000 de expati, atat la niveluri de middle si top management, cat si pe pozitii antreprenoriale, insa, avand in vedere ca de obicei un manager nu sta intr-o companie mai mult de cinci-sase ani si, mai ales, ca strainii nu mai sunt atat de cautati ca pana acum pentru astfel de functii, este de asteptat ca numarul expatilor sa se reduca drastic in urmatoorii cativa ani. „Cei care vor mai veni totusi vor fi angajati mai curand in calitate de consultantii si vor fi plasati la conducerea start-up-urilor, in domeniile in care romanii nu au atat de multa experienta. Adica vor veni cativa ani, vor pregati cativa juniori, dupa care vor pleca din compania respectiva“, spune Daniela Necefor.

Daca putini au anticipat faptul ca strainii vor pierde teren in fata romanilor, probabil ca si mai putini s-au gandit ca piata de executive search ar putea sa se dezvolte atat de repede si atat de mult. Cu aproximativ 500 de top manageri recrutati anul trecut, acest segment a ajuns la o valoare de aproape 20 de milioane de euro, ceea ce reprezinta 40% din totalul pietei de recrutare de personal. „Pentru Romania e bine. Dar comparativ cu alte tari, nu mai e asa de bine. Inca mai e foarte mult loc de crestere si cred ca in urmatoorii 3-4 ani, segmentul de executive search s-ar putea dubla“, apreciaza Manolopoulos.

Paradoxal, aceasta nu inseamna mai multi manageri recrutati. Ci doar manageri mai scumpi. Este un obiectiv pe care si l-a fixat si George Butunoiu, managing partner in cadrul firmei de executive search George Butunoiu Ltd, care dupa ce anul trecut a recrutat 50 de top manageri, pentru acest an si-a propus sa revina la cifra atinsa in 2006, adica nu mai mult de 30. „Intentia este sa marim tarifele si sa luam pe 30 de recrutari in 2008 cel putin cat am luat pe 45 in 2007“, spune George Butunoiu. Totusi, cat de mult mai poate plusa, in conditiile in care marturiseste ca a negociat si salarii de 35.000 de euro, fara bonusuri? „La mine, 35.000 de euro a fost cel mai mare salariu negociat pana acum, insa stiu ca sunt si salarii mai mari pe piata“, raspunde Butunoiu. Un top manager de multinationala castiga anual intre 100.000 si 300.000 de euro, pe cand salariul unui director al unei companii romanesti poate porni si de la 2.500 de euro pe luna. Firma de recrutare incaseaza un comision care, de obicei, este cuprins intre 28 si 33% din salariul anual al candidatului.

Aceasta inseamna, in schimb, cel putin 45 de zile dedicate cautarii, selectarii si plasarii candidatilor, cu exceptia cazurilor in care se face head hunting „f la carte“. „La noi, aceasta metoda nu este atat de impamantenita ca afara, pentru ca este foarte costisitoare si ca timp, si ca bani - sa tintesti o anumita persoana si sa o curtezi pana accepta. Am fost implicata la un moment dat intr-un asemenea proiect si a durat zece luni pana sa se finalizeze“, afirma Daniela Necefor.

Cele mai active domenii din acest punct de vedere au fost, anul trecut, sectorul financiar, al bunurilor de consum, industria si tehnologia. Cele mai mari salarii au fost consemnate in sectorul bancar, pentru functii precum cele de director financiar, branch manager, collection manager, fraud manager director sau policy coordinator. Pe locul al doilea s-au situat salariile managerilor din domeniul bunurilor de consum (FMCG), urmate de cele din domeniul tehnologic. Pentru 2008 insa sunt asteptate schimbari in ierarhie. „Sectorul bancar nu va mai fi cel mai activ domeniu decat daca vor avea loc niste achizitii sau fuziuni; in schimb, vor veni puternic din spate constructiile, serviciile si sectorul imobiliar“, prevede Panos Manolopoulos.