

Accentul companiilor pe retenție scade salariul la angajare

2008-09-17 de [Robert Iloviceanu](#)

Din ce în ce mai multe companii de pe piața locală tind să-și redimensioneze bugetele de salarii, preferând să acorde mai mulți bani propriilor angajați pentru a-i reține în firmă și acordând salarii mai mici la recrutarea de noi persoane, susțin specialiștii în resurse umane.

Efectele acestei strategii sunt deja vizibile - fluctuația anuală de personal din companiile multinationale a scăzut de la 21% în 2007 la 17% în 2008, potrivit studiului realizat de compania de consultanță în resurse umane Mercer.

„Anul acesta firmele sunt orientate tot mai mult către retenția de personal și creșterea beneficiilor care recompensează performanța. Structura salarială continuă să se diversifice prin creșterea ponderii platilor variabile”, spune Ruxandra Stoian, director de servicii de resurse umane în cadrul companiei de consultanță și audit PricewaterhouseCoopers (PWC) România.

Pentru a evita costurile mari cu salariile, mai ales la pozițiile de entry level, unde pretențiile salariale ale juniorilor sunt foarte mari, companiile modifică cerințele postului sau își reorganizează structura internă. „Companiile caută modalități eficiente de a-și păstra seniorii, aceștia au un nivel de experiență ridicat și nu sunt cu mult mai scumpi decât angajații din pozițiile entry level.

De exemplu, salariul unui financiar controler junior poate ajunge la 1.500 de euro, în timp ce un senior controler cu experiență și mai mulți ani de activitate în cadrul firmei primește între 1.700 și 2.000 de euro lunar”, spune Daniela Necefor, managing partner al companiei de recrutare și executive search Total Business Solution. Directorul de resurse umane al PwC mai spune că la nivel de beneficii în majoritatea companiilor mari se remarcă o nouă tendință, aceea de adaptare a beneficiilor în funcție de nevoile individuale ale angajaților.

„Angajatorii se străduiesc să găsească programe de beneficii care să se plieze pe dorințele și așteptările angajaților. La modă sunt beneficiile soft, beneficii care nu sunt cuantificate într-o sumă lunară”, spune și Oana Botolan, country manager Consulteam, partenerul local al firmei de consultanță Mercer.

Potrivit acesteia, creșterile salariale mari din ultimii ani, precum și eforturile companiilor de a-și păstra angajații au avut drept efect scăderea fluctuației de personal.

Creșterea salarială în mediul privat a fost anul acesta de 15%, salariul mediu brut a ajuns la circa 2.300 de lei (circa 640 de euro), în timp ce printre beneficiile cele mai acordate s-au numărat pensiile private, activitățile sociale și tichetele de masă, potrivit studiului PayWell realizat de compania PwC. Cel mai bine plătite sectoare au fost, în ordine, financiar-bancar, farmaceutic și IT&C, iar Capitala rămâne zona cu cel mai mare salariu mediu brut, urmată de regiunea Transilvania, Moldova și de Muntenia.

Tendințe pe piața muncii

Firmele sunt orientate tot mai mult către retenția de personal. Adaptare a beneficiilor în funcție de nevoile individuale ale angajaților. Creșterea ponderii platilor variabile. Scăderea ofertei salariale la angajare.

Articol publicat la http://www.standard.ro/articol_59768

© 2007 Grupul Realitatea Catavencu www.gruprc.ro. Toate drepturile rezervate.

Articolele prezentate pe acest site sunt proprietatea Grupului Realitatea Catavencu. Pentru detalii privind reproducerea acestor informatii contactati Redactia Business Standard