

Unde fug angajatii tai?

Intrarea sau expansiunea pe piata a unor companii mari, precum H&M, Google sau Intel, cu un brand de angajator foarte puternic, vine la pachet cu vesti bune pentru cei care viseaza la un job intr-o multinationala dar si cu o serie de riscuri pentru angajatorii din piata: poate chiar oamenii lor sunt cei care vor sa plece.



Cand in august 2010 a fost chemat la un interviu pentru un job in cadrul H&M Romania, nu si-a putut retine uimirea, povesteste unul dintre primii oameni contactati de H&M pentru un job, dar care prefera sa-si pastreze anonimul din motive ce tin de actualul sau loc de munca. De ce uimire? In primul rand, pentru ca nu si-a dat seama cum l-au gasit. In al doilea, pentru ca e flatant sa fii „vanat” de o multinationala care abia intra pe piata.

Profilul sau? Are 29 de ani, lucreaza in marketing si comunicare, vorbeste germana fluent si este unul dintre romanii – nu tocmai putini la numar – curtati de gigantii mentionati mai sus. Cu toate acestea, nu multi ar da raspunsul final pe care l-a ales el. „Am mers la interviu, am vazut ce vor si am renuntat”, spune el. „Nu este ce-mi doresc”.

Nu toti angajatorii sunt insa destul de norocosi incat sa nu piarda oameni-cheie. Fie ca e vorba de plecarea intr-o companie de pe un segment apropiat (vezi cazul Dan Bulucea, ex-Microsoft, in Google Romania), fie de o trecere la un alt nivel (cum ar fi pasul de la o companie locala mijlocie catre o multinationala), tentatia de schimbare este mare.

„In sfarsit!”

H&M tocmai isi pragatete intens intrarea pe piata din Romania, vehiculata pentru martie 2011. Atunci va deschide compania primul magazin din tara (si totodata cel mai mare – asa-zisul „flagship store”), in complexul comercial AFI Palace Cotroceni. Vestea i-a facut pe multi sa rasufle usurati: „in sfarsit H&M si in Romania”. Dar, in afara de retailul de haine – primul lucru la care numele companiei de origine suedeza te duce cu gandul – intrarea H&M (Hennes & Mauritz dupa denumirea completa) inseamna, automat, joburi noi. Iar pe o piata a muncii aflata pe o panta descendenta de aproape doi ani, este o veste cat se poate de buna, mai ales ca printre firmele care vor angaja la anul se mai numara si alte nume cu litere sclipitoare, cum ar fi: Google, Intel si retailerul francez de articole de bricolaj Leroy Merlin. Dar brandurile mai sus mentionate nu vin aici doar cu numele – vorbim de companii care vor recruta cateva sute de oameni si care vor aduce un

plus de dinamism in piata fortei de munca. Cat de mare este insa „plusul”?

Paloare suedeza

In acest moment, H&M are anuntate pe varianta romaneasca a propriului website doar locuri de munca. Altfel, campania de angajari a suedezilor este mai degraba discreta. Surse din piata vorbesc despre cinci companii de recrutare cu care retailerul lucreaza la nivel local, printre care Manpower si Luger&Makler.

Daca luam in considerare datele oficiale ale H&M, conform carora la nivel mondial compania are cca. 2.000 de magazine, in 37 de tari, si peste 76.000 de angajati, rezulta o medie de 2.000 de angajati pe tara sau 38 de angajati per magazin. Verena Cottier, Marketing and Communication Manager al H&M in Elvetia, a declarat exclusiv pentru revista CARIERE ca retailerul va avea cca. 100 de angajati in Romania, pana la finalul lui 2010. Cat priveste planurile de recrutare pe anul viitor, Cottier spune ca in acest moment targetul e de minimum 300 de persoane.

Retailerul ar urma sa deschida in 2011 numai in Bucuresti cinci magazine: in AFI Palace Cotroceni, Baneasa Shopping City, Bucuresti Mall, Plaza Romania si Unirea Shopping Center. In plus, mai sunt vehiculate alte cinci magazine in provincie: in Timisoara si Cluj (Iulius Mall), Constanta (City Park), Brasov (Unirea) si Iasi (Palas). Potrivit lui Florin Ochiana, HR Operations Manager la Luger&Makler, retailul de moda in ansamblu da semne ca ar putea reincepe expansiunea si, totodata, ca va continua angajarile. Printre numele evidentiata de Ochiana se numara C&A, New Yorker, Takko Fashion si altele, la care se adauga retailul de produse de larg consum (Real, Cora, Auchan).

Intrarea sau expansiunea pe piata a unor companii mari, precum H&M, Google sau Intel, cu un brand de angajator foarte puternic, vine la pachet cu vesti bune pentru cei care viseaza la un job intr-o multinationala dar si cu o serie de riscuri pentru angajatorii din piata: poate chiar oamenii lor sunt cei care vor sa plece.

Antreprenoriat versus corporatii

Potrivit Florentinei Barbulescu, un job intr-o multinationala si unul intr-un business mic, local, au avantaje si dezavantaje:

Antreprenoriat Avantaje

- putere de decizie, flexibilitate si creativitate incurajata
- lucru independent, cu o responsabilizare ridicata - satisfactia lucrurilor pe care le creezi si functioneaza
- performanta muncii (esti presat de rezultate, nu de timpul efectiv petrecut la job)
- activitate diversa, nu te poti plictisi

Dezavantaje

- nesiguranta zilei de maine
- acceptarea unor clienti pe care i-ai putea refuza daca ai avea de ales
- repararea greselilor care te pot costa
- business instabil, mai ales la inceput

Multinationala

Avantaje

- proceduri bine definite si un mediu de lucru organizat
- acces permanent la programe de instruire si dezvoltare profesionala
- acces la know-how si tehnologii de ultima ora
- posibilitatea de a avea un salariu peste media pietei
- responsabilizare redusa in privinta rezultatelor: o greseala se poate repara mult mai usor
- business development fara presiunea timpului si necesitatea urgenta de a incasa stabilitatea business-ului, siguranta

Dezavantaje - inversul avantajelor din antreprenoriat

Intrarea sau expansiunea pe piata a unor companii mari, precum H&M, Google sau Intel, cu un brand de angajator foarte puternic, vine la pachet cu vesti bune pentru cei care viseaza la un job intr-o multinationala dar si cu o serie de riscuri pentru angajatorii din piata: poate chiar oamenii lor sunt cei care vor sa plece.

Incet, dar sigur

Revenind la giganti, nici Google, compania americana care a reusit sa monetizeze cel mai bine nevoia oamenilor de a cauta informatii pe Internet, nu sta pe loc. Google a facut cativa pasi importanti pe piata romaneasca, de la primele vesti privind infiintarea unui birou de mici dimensiuni, care sa se ocupe in special de dezvoltarea la nivel local a serviciilor B2B (business to business).

Dan Bulucea, country manager pe Romania, a fost recrutat de pe postul de manager de marketing in cadrul Microsoft Romania, unde a lucrat timp de 12 ani. El spune ca nu poate dezvalui numarul de angajati pe care compania il vizeaza pentru biroul local si nici profilul lor. Bulucea tine sa mentioneze ca oamenii care lucreaza pentru Romania nu vor fi localizati strict aici, ci in intreaga lume. E clar, de exemplu, ca pentru produsele dezvoltate pe segmentul de cloud computing (cum este GoogleDocs), compania nu are nevoie de birou in tara noastra. In schimb, „Google”, afirma Bulucea, „vede un mare potential in Romania in termeni de resurse intelectuale, crestere a accesului populatiei la Internet si dezvoltare a publicitatii online”.

Daca e sa ramanem in domeniul IT, cel mai mare producator de cipuri si procesoare din lume, Intel, a anuntat deschiderea unui centru de cercetare si dezvoltare in Bucuresti. Aceasta va fi prima investitie de tip greenfield realizata de companie in domeniul software din Europa. Potrivit unor surse din piata, centrul ar urma sa adune, in timp, peste o suta de angajati. O surpriza? Larisa Condriuc, consultant senior la Manpower, spune ca sectoarele cele mai active in 2011, din punctul de vedere al angajarii, vor fi: IT&C, auto (productie), energie regenerabila, petrol si gaze si serviciile profesionale (financiare s.a.). Potrivit unui studiu Manpower, angajatorii din vestul tarii sunt cei mai optimisti in privinta cresterii angajarii.

Bricolez-vous?

Anul viitor si retailerul de bricolaje francez Leroy Merlin va deschide primul magazin din tara (19.000 mp), in mallul Colloseum din Chitila, cu un an mai tarziu decat fusese programat. Potrivit Iuliei Avram, responsabil resurse umane, in acest moment compania are 60 de angajati, urmand ca pana la finalul anului viitor sa ajunga la 250. Pana in 2011 insa, mai exista o perioada-tampon, la finalul acestui an, in care retailerii – mai ales cei din FMCG – trag tare pe partea de angajari, spune Daniela Necefor, Managing Partner la firma de recrutare Total Business Solutions (TBS). Pe de o parte – fiindca vor sa epuizeze bugetele de recrutare, astfel incat sa nu le fie micorate la anul, iar pe

de alta – pentru ca urmeaza Sarbatorile, perioada care se traduce printr-o explozie in vanzari. Va urma, adauga Daniela Necefor, o perioada mai slaba pe piata fortei de munca, cu o revenire in a doua jumatate a anului 2011, favorizata doar de o legislatie mai stabila.

Un studiu al firmei de recrutare Consulteam (partener al firmei de cercetare Mercer in Romania), arata ca 43% dintre organizatiile din Romania vor sa creasca numarul de angajati in 2011, 9% se gandesc sa se restructureze, iar 41% vorbesc despre o stagnare. Daca 43 de procente sunt de ajuns pentru o revenire a pietei, ramane de vazut.

Intrarea sau expansiunea pe piata a unor companii mari, precum H&M, Google sau Intel, cu un brand de angajator foarte puternic, vine la pachet cu vesti bune pentru cei care viseaza la un job intr-o multinationala dar si cu o serie de riscuri pentru angajatorii din piata: poate chiar oamenii lor sunt cei care vor sa plece.

Vei fi cautat?

Recrutorii prevad ca profilele cele mai cautate in 2011 vor fi cele de ingineri cu diverse specializari (mecanica, electrica, automatizari industriale, calitate etc.), dezvoltatori de software si alti specialisti IT, manageri de proiect, analisti financiari si de investitii, specialisti si manageri financiari. Importanta de evidentiata este observatia conform careia va creste nevoia de specializare a angajatilor: experti pe mecanica, energetica, electronica, automatica, aviatica (motoare). Conform mai multor companii de recrutare de top, in 2011 vor fi opt domenii dinamice din punctul de vedere al angajatorilor: Auto; IT; Telecom; Energie alternativa (in special cea eoliana) si energie regenerabila; Petrol si gaz; Productie bunuri; Call center; Constructii.

Un pericol pentru firmele locale?

Mai interesant este insa faptul ca un alt studiu al Mercer releva ca fluctuatia de personal s-a injumatatit fata de ultimii ani – asta in contextul unei pietei a muncii prabusite. Cum primele raze calde ale revenirii incep sa se simta, una dintre intrebarile pe care si le vor pune angajatii este ce e bine sa faci: sa pleci dintr-o companie mica intr-una mare sau invers?

Florentina Barbulescu are 36 de ani si este consultant senior la firma de consultanta Knowledge Executive Consulting International, unde lucreaza de trei ani. Inainte de a lucra aici, Florentina Barbulescu conducea echipa de vanzari prin telefon a Europharm Distributie, parte a GlaxoSmithKline. A plecat de acolo in urma cu trei ani, atunci cand stagnarea in structura organizationala a companiei nu a multumit-o si a decis sa-l urmeze pe unul dintre colegii sai intr-un business pe care abia il incepea – un call center. „Trecerea catre compania antreprenoriala am realizat-o venind cu un plan de afaceri catre fostul meu manager”, povesteste Florentina despre pasul sau dinspre o multinationala de renume intr-un start-up local.

Oana Ciornei, Senior Client Partner in cadrul firmei locale de headhunting The Searchers, spune ca nu exista o regula privind reactiile pe care oamenii le au atunci cand fac o schimbare de la o companie mare la una mica. „In general”, spune Ciornei, „ceea ce ii atrage la inceput la multinationale, ii impinge apoi spre start-up-uri”. Recrutorul observa insa un mare avantaj al trecerii intr-o companie mica: de cele mai multe ori, pozitia va fi superioara celei din multinationala, iar mutarea aduce o crestere a increderii in propriile forte.

„In ultima zi de lucru la multinationala, abia asteptam sa ma apuc de ceva nou”, isi aminteste Florentina. „Ma gandeam ca de mine va depinde totul, ca nu o sa am proceduri, reguli. Voiam sa fac lucruri”. Ea spune ca un job intr-o companie mica iti da mai multa libertate, mai multa putere de decizie, dar presupune totodata asumarea mai multor responsabilitati. „Ma intrebam uneori, dupa

aceea, daca am luat cea mai buna decizie. Aveam indoieli”, marturiseste ea, „dar evolutia a fost inspre mai bine”. Nu s-a mai putut bucura de asa-zisul confort corporatist, dar s-a dezvoltat pe mai multe arii, lucru foarte greu de facut intr-o companie cu multe reguli. Totusi, crede Florentina, un pas de acest gen depinde foarte mult si de momentul vietii in care te afli atunci cand il faci si, in consecinta, de disponibilitatea de a te implica intr-un job in care va trebui sa investesti mult timp si energie. Și am putea s-o credem pe cuvânt.