

Contabilii si avocatii platiti ca intr-o corporatie

2008-05-12 de [Raluca Lipan](#), [Robert Iloviceanu](#)

Diferentele salariale intre companiile mari si cele mici, care puteau fi uneori si de 100% in favoarea corporatiilor, s-au atenuat tot mai mult in ultimii ani, ca efect al crizei de personal cu care se confrunta toate companiile locale.

Ritmul de crestere a salariilor a fost uniform pentru toti jucatorii: firme mici, medii, mari sau multinationale. Sunt firme care au inteles ca oamenii valorosi si bine platiti sunt si cei care aduc cei mai multi bani si de aceea le ofera acestora salarii similare sau comparabile cu cele din companiile mari. Salarii mari isi permit sa ofere mai ales firmele mici din domeniul serviciilor - recrutare, avocatura, contabilitate. In ceea ce priveste nivelul ierarhic, salarii comparabile au persoanele aflate in pozitii de middle management. Nu acelasi lucru se intampla in cazul pozitilor de executie.

Aici, situatia e in favoarea companiilor mici si medii, care ofera salarii mai mari cu 20%, este de parere Eliza Simion, consultant in cadrul firmei de recrutare Lugera&Makler. Adrien Damour, general manager al producatorului de alimente Gusto, recunoaste ca, de un an si jumătate, ii este foarte greu sa pastreze angajatii din cauza cresterii salariilor. ?Nivelul lor a crescut destul de mult si trebuie sa ne aliniem la salariile oferite de multinationale. Salariatii au de unde sa aleaga si este greu sa-i fidelizezi, chiar daca salariile sunt foarte mari?, explica Adrien Damour. Compania are 35 de angajati si foloseste ca metode de fidelizare primele, mai multe decat in practica altor companii, bonuri de masa si flexibilitate in ce priveste programul de lucru.

Odata eliminata bariera salariului, devine mai usor pentru companiile antreprenoriale sa ii atraga drept angajati pe oamenii valorosi din companiile mari. Astfel, sunt specialisti sau manageri care se indreapta catre companii mici, gandindu-se ca, daca au performante, pot ajunge la salarii similare sau chiar mai mari decat au obtinut in companiile pentru care au lucrat. Si, in plus, obtin si alte avantaje - program flexibil, mediu de lucru mai relaxant, mai multa libertate.

Cum lupta antreprenorii cu salariile din companiile mari

Pe masura ce oamenii valorosi sunt tot mai greu de gasit, cresterea salariilor a devenit imperativa si pentru afacerile mici si mijlocii. Nu inasa si suficienta. Si cum resursele financiare trebuie dramuite inteligent atunci cand ai propria afacere, antreprenorii trebuie sa gaseasca si alte metode sa retina oamenii in companie.

Ca regula, companiile mari platesc mult mai bine decat micii antreprenori. Salariile intr-o multinationala pot fi si cu 100% mai mari decat cele din firmele mici, spune Ovidiu Nicolescu, presedintele Consiliului National al Intreprinderilor Private Mici si Mijlocii din Romania (CNIPMMR). ?Acesta diferenta de salarizare se explica prin faptul ca marile companii au o dotare tehnica superioara si isi permit sa faca si economii de scala, datorita volumului mai mare de business pe care il deruleaza?, spune Nicolescu. Diferentele s-au estompat inasa tot

mai mult in ultimii ani, ca efect al crizei de personal cu care se confrunta toate companiile locale. Ritmul de crestere a salariilor a fost uniform pentru toti jucatorii: firme mici, medii, mari sau multinationale.

Sunt firme care au inteles ca oamenii valorosi si bine platiti sunt si cei care aduc cei mai multi bani si de aceea le ofera acestora salarii similare sau comparabile cu cele din companiile mari. Salarii mari isi permit sa ofere mai ales firmele mici din domeniul serviciilor - recrutare, avocatura, contabilitate. In ceea ce priveste nivelul ierarhic, salarii comparabile au persoanele aflate in pozitii de middle management. Diferente salariale semnificative intre companiile medii si cele mari exista la nivel de specialisti si pentru pozitii de top management. Specialistii din companiile mari primesc salarii cu aproximativ 300 de euro mai mari, iar top managerii au salarii mai mari, in medie, cu circa 500-700 de euro, considera Daniela Necefor, managing partner al Total Business Solutions.

Nu acelasi lucru se intampla in cazul pozitiiilor de executie. Aici, situatia e in favoarea companiilor mici si medii, care ofera salarii mai mari cu 20%, este de parere Eliza Simion, consultant in cadrul firmei de recrutare Luger&Makler. O afacere va avea la inceput probleme in a atrage oameni de calitate, pentru ca, de regula, nu prea are cum sa-i plateasca. Aici cred ca trebuie luata o decizie importanta chiar de la inceput: ori faci rost de bani si-ti platesti bine oamenii-cheie, ori ii iei asociati. La noi se practica prea putin modelul antreprenorial care plateste colaboratorii-cheie cu optiuni preferentiale la actiunile firmei. E mult mai bine sa ai mai putin din mai mult decat tot din nimic?, explica Adrian Stanciu, managing partner al Human Synergistics.

Si Cristi Vasiliu, managing director la Nexidian General Consulting, crede ca o serie de alte firme mici, conduse de antreprenori, dupa ce au pierdut salariati valorosi, plecati la mari firme, de obicei multinationale, au reusit dupa un an-doi sa-i aduca inapoi, acordandu-le statutul de parteneri. Aceasta poate fi o solutie de luat in seama, care a dat rezultate in cateva cazuri, mai ales pentru firme dinamice din domenii precum consultanta, IT, proiectare, publicitate. In ultimul timp, este tot mai dificil sa gasesti oameni specializati, indeosebi in domenii precum IT, arhitectura si urbanism sau proiecte de constructii?, spune Vasiliu.

Adrien Damour, general manager al producatorului de alimente Gusto, recunoaste ca, de un an si jumatate, este foarte greu sa pastreze angajatii din cauza cresterii salariilor. Nivelul lor a crescut destul de mult si trebuie sa ne aliniam cu salariile oferite de multinationale. Salariatii au de unde sa aleaga si este greu sa-i fidelizezi, chiar daca salariile sunt foarte mari?, explica Adrien Damour. Compania are 35 de angajati si foloseste ca metode de fidelizare primele, mai multe decat in practica altor companii, bonuri de masa si flexibilitate in ce priveste programul de lucru.

Din ce in ce mai multi angajatori, fie ca sunt mari sau mici, se confrunta acum si cu o alta problema: calitatea profesionala a candidatilor, in scadere. Cresterea salariala nu este totdeauna direct proportionala cu competentele si abilitatile angajatilor respectivi. In 2003, cand a inceput afacerea Curiero, antreprenorul Bogdan Carcu nu avea deloc probleme in a gasi oameni. Angaja in special studenti, carora le marea salariul abia dupa ce capatau experienta. Acum, un student imi spune la interviu ca fara 15 milioane nici nu se ridica din pat. Pretentiile au crescut foarte mult, fara sa stie sa faca ceva si fara ca tu, angajatorul, sa ai vreo garantie ca omul in care ai investit va ramane in compania ta. Au aparut o serie de magazine si companii straine care se adreseaza aceleiasi forte de munca. Iar calitatea fortei de munca a scazut?, spune Bogdan Carcu.

In ceea ce priveste oamenii valorosi, odata eliminata bariera salariului, devine mai usor pentru companiile antreprenoriale sa ii atraga ca si angajati. Sunt specialisti sau manageri care se indreapta catre companii mici dupa ce au lucrat in corporatii, gandindu-se ca, daca au performante, pot ajunge la salarii similare sau chiar mai mari decat au obtinut in companiile pentru care au lucrat. Pentru un post de CFO, un IMM isi permite sa plateasca mai mult decat la o multinationala si sa ii ofere plata variabila, bonus de performanta sau acces la actionariat, acesta din urma fiind o exceptie pe piata IMM-urilor romanesti?, explica Stelian Marian, managing

director al Human Capital Solutions, strategia financiara fiind foarte importanta in cazul unui IMM.

Iar in momentul in care antreprenorul reuseste sa tina pasul financiar, competitia pentru angajati buni se da la nivelul capacitatii firmei de a se impune ca brand, daca reuseste sa lanseze produse si servicii competitive. Si in plus, spune Florin Ochiana, country manager al firmei de recrutare Grafton, obtin si alte avantaje - program flexibil, mediu de lucru mai relaxant, mai multa libertate. ?Performantele sunt mult mai vizibile si mai rapid rasplatite intr-o firma mica, aici decizia se ia de catre mai putini oameni si fara procedura greoaie de aprobare din marile companii?, arata Necefor.

Odata ce au lucrat intr-o companie mare, managerii cu spirit antreprenorial care se simt limitati de protocolul impus de o corporatie pot considera conducerea unei afaceri mai mici o adevarata provocare. ?Important este si ceea ce motiveaza un om. Sunt oameni care isi doresc sa lucreze intr-un IMM si oameni pentru care e importanta apartenenta la un brand?, spune Marian.

Potrivit lui Adrian Stanciu, inclusiv cultura organizationala face diferenta in atragerea si retinerea angajatilor-cheie. In cazul organizatiilor mici, ai acces direct la decizia care conteaza. ?Sunt decizii de natura strategica, pentru care nu trebuie sa faci sase randuri de prezentari, e de ajuns sa convingi cativa oameni?, explica Stanciu.

Aici, zona emotionala conteaza mai mult si, avand in vedere ca nu exista inca multe procese, sisteme sau politici, organizatiile mici sunt mai usor de condus. ?Intreprinderile mici nu sunt construite sa fie mici, asadar, ai sansa sa intri intr-o afacere cand i se pun bazele si sa cresti o data cu ea. De partea cealalta, avantajul de a lucra intr-o firma mare este acela ca exista un know-how si acces la cele mai bune practici ?, ceea ce ar fi un alt avantaj, potrivit reprezentantului Human Synergistics.

Dincolo de cultura si atmosfera din organizatie, angajatii cer tot mai multe argumente sa ramana intr-o organizatie. Ovidiu Nicolescu crede insa ca firmele mici si mijlocii nu-si permit sa investeasca in pregatirea propriilor oameni, iar solutia pentru a creste productivitatea este directionarea fon-

durilor structurale catre aceasta zona, cea mai sensibila a economiei romanesti. ?Firmele mari nu au creat un plus de forta de munca in Romania, ci au investit mai degraba in tehnologie. Daca firmele mici nu primesc un ajutor substantial prin fondurile structurale, numarul de falimente in randul acestora va creste foarte mult in urmatoorii ani?, spune presedintele CMIPMMR. Valoarea totala a fondurilor europene care pot fi accesate de companii pana in 2013, in cadrul Programului Operational Sectorial (POS) privind dezvoltarea resurselor umane, este de 4,1 miliarde euro. Programul face parte din Fondul European Social, care reprezinta continuarea programului Phare pentru Coeziune Economica si Sociala si este destinat unui numar de 850.000 de angajati din Romania. Proiectele sunt destinate dezvoltarii capitalului uman, cresterii competitivitatii pe piata muncii si trainingurilor.

Producatorul de vopsele Fabryo Corporation este una dintre companiile care au obtinut la inceputul acestui an o finantare de 50.000 de euro, pentru un proiect de formare profesionala finantat prin Programul PHARE 2005. La acesta participa angajatii de la nivel de top si middle management care, pe parcursul a peste 180 de ore de curs, vor parcurge doua module pentru dezvoltarea abilitatilor manageriale. ?Una din provocarile si responsabilitatile mele ca manager al Fabryo este dezvoltarea oamenilor din organizatie, esentiala pentru evolutia Fabryo catre stadiul de companie moderna si performanta?, explica Aliz Kosza, director general executiv al companiei care, in momentul de fata, are aproximativ 450 de angajati. Fabryo este o afacere inceputa in 1994 de antreprenorul Daniel Guzu, care, in 2006, a vandut pachetul majoritar de actiuni catre fondul suedez de investitii Oresa Ventures.

Deseori, facilitatile oferite depind foarte mult de specificitatea domeniului. Si cu cat acesta este mai competitiv, cu atat metodele de fidelizare devin secrete foarte bine ascunse. In turism, de exemplu, agentiile isi trimit angajatii la studii de destinatii. Aceste lucruri sunt deja generale, fiecare agentie putand sa le ofere angajatilor aceste facilitati. Pe langa acestea, sunt si alte facilitati pe care le ofer, dar pe care prefer sa nu le fac cunoscute, din cauza competitiei care exista pe piata muncii din domeniul nostru?, spune Martin Bikfalvi, director general al agentiei de turism Calibra Travel din Cluj, unul dintre jucatorii de talie medie de pe piata.

Alte metode de fidelizare, foarte des folosite de companiile mari, precum platirea programelor de dezvoltare profesionala ale angajatilor, oferirea de conditii preferentiale pentru obtinerea de credite ipotecare sau pentru construirea de case, incep sa fie luate in calcul si de companiile medii locale. Mihail Marcu, proprietarul furnizorului de servicii medicale MedLife, este printre putinii antreprenori care declara ca nu are probleme cu fluctuatia angajatilor sau cu gasirea oamenilor potriviti, in special in Bucuresti. Compania estimeaza in 2008 o crestere a cifrei de afaceri cu 70%. In momentul de fata, MedLife are peste 400 de angajati si se afla in proces de recrutare a altor 38, pentru clinica pe care o va deschide la Timisoara. Avem un sistem bun de fidelizare, de team building, lumea nu pleaca de la noi, suntem o companie in care omul se simte in siguranta, stiu ca trenul nu pleaca maine?, spune Marcu.

Spre exemplu, angajatii de la departamentul de vanzari beneficiaza de o serie de beneficii printre care masina, dar si cursuri de MBA platite de companie. Ne cream oamenii. Nu crestem pentru ca suntem agresivi, ci pentru ca am venit cu un tip de abordare complet nou pe piata locala. Oamenii nostri au avut oferte masiv, dar au preferat sa ramana?, explica Marcu.

Evenimente

1 Personal Branding Pe 14 mai va avea loc la Hotel Novotel un nou workshop din seria Advertising 2.0: Personal Branding. Evenimentul, organizat de Evensys, va dezbate subiecte precum felul in care iti poti atinge obiectivele personale si profesionale, tehnicile de diferentiere fata de cei din jur, de crestere a vizibilitatii si de definire a brandului personal. Printre vorbitori se numara Mihaela Nicola, CEO thegroup si Sorina Mihai, managing partner Nicola Porter Novelli. Pentru mai multe informatii, vizitati:

http://www.advertising2.ro/personal_branding/

2 Abecedar Business Training Autoritatea Nationala pentru Tineret, in colaborare cu organizatia non-guvernamentala JCI Romania, va organiza intre 16-17 mai, la Timisoara, primele seminarii din cadrul proiectului Abecedar Business Training?, un program de educare antreprenoriala, care isi propune sa ofere informatiile esentiale pentru demararea unei afaceri intr-un mod profesionist. Seminariile vor aborda tematici precum structura planului de afaceri, segmentarea pietei, pozitionarea afacerii, marketing, management financiar etc. Pentru mai multe informatii, vizitati: www.abecedarbusiness.ro

3 Creativitatea in PR Achelis&Partner Public Relations organizeaza in perioada 19-20 mai, la JW Marriott Bucharest Grand Hotel (Sala Brasov), modulul de training Developing Creativity for Public Relations?. Trainerul modulului este Tony Meehan, presedintele TMA Communications, una dintre cele mai importante agentii de PR din Scotia. Seminarul va aborda subiecte precum aplicarea diverselor tehnici de abordare creativa, sfaturi pentru stimularea creativitatii in PR, brainstorming, cum se poate invata? creativitatea, eliminarea blocajelor mentale etc. Taxa de participare este de 400 euro plus TVA. Pentru inscriere, intrati pe: <http://www.achelis.com/index.php?id=175>.

4 Conferinta internationala de marketing direct Incepand cu 15 mai, va avea loc cea de-a treia editie a RoDirect, conferinta internationala de marketing direct. Tema acesteia, ?Creativitate sau Eficienta in marketingul direct?, va fi dezbatuta de specialisti internationali precum Andy Owen, Alin Jacobs sau Marta Caricato, alaturi de Ioan Cioaca (Open Public Services Romania) si Monica Stroilescu (Xerox Romania).

firmele >mici platesc cu 20% mai mult pentru pozitiile de executie **salarii** >comparabile cu multinationalele au si middle managerii **salarii** >mari ofera firmele mici din recrutare, avocatura, contabilitate

Articol publicat la http://www.standard.ro/articol_43298

© 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