

## Middle managerii din retail castiga de la 800 â, – in sus

2008-06-19 de [Ionut Giusca](#)

**Retailul devine unul dintre cei mai mari angajatori ai anului, din Romania, in privinta ofertei de munca, cu peste 15.000 de joburi scoase pe piata, dupa domeniul constructiilor, care ramane pe primul loc, dar devansand oferta din domeniul bancar.**

In 2006, au fost angajati 6.000 de oameni in comertul modern, pentru ca, anul trecut, numarul angajarilor sa ajunga la aproximativ 15.000. In lanturile de retail lucreaza, in prezent, peste 50.000 de oameni, cifra comparabila cu numarul de medici din Romania (circa 48.000) sau echivalentul a jumatate din personalul angajat in structurile fortelor armate. Numarul angajatilor in retail ar putea depasi 60.000 pana la finele anului, potrivit calculelor Business Standard, pe baza datelor oferite de companiile de profil. In ceea ce priveste salariile, muncitorii necalificati (lucratori comerciali, gestionari, casieri) primesc remuneratii echivalente cu salariul mediu pe economie, marja fiind intre 140 si 420 %. Pentru pozitiile specifice, responsabil achizitii, buyer, manager raion, coordonator logistica, manager depozit, director magazin, salariile incep de la 800 €, in timp ce salariile la nivel de board pornesc de la 2.500 €, spune Alina Musuroaea, recruitment consultant Barnett McCall General.

Comparativ cu alte tari din regiune, nivelul salariilor personalului din retail in Romania este peste nivelul celui din Bulgaria, dar concureaza cu nivelul salariilor din Ungaria si Polonia, potrivit Danielei Necefor, managing partner la firma de consultanta in resurse umane TBS. Diferentele salariale raman semnificative intre Capitala si celelalte regiuni ale tarii, la nivel de Capitala se inregistreaza, in continuare, cele mai mari salarii. De asemenea, exista diferente de salariu atat intre retailerii din orasele mari si cei din orasele mici, cat si intre cei din mediul urban versus cei din mediul rural. Cele mai mici salarii se inregistreaza in mediul rural, iar ca zona geografica, in nordul Moldovei, desi aceasta zona este una in care piata de retail s-a dezvoltat destul de mult, afirma Alina Musuroaea. Salariul este un cost care se conformeaza nivelului celorlalte costuri. In provincie, chiria pe spatiu platita de retailerii, preturile produselor, utilitatile implica costuri mai mici decat in Bucuresti.

In plus, si puterea de cumparare este mai mica. Retailul este segmentul care se dezvolta cel mai mult anul acesta. Daca, in ultimii doi ani, s-a dezvoltat foarte mult segmentul bancar, anul acesta este, categoric, anul retailului, astfel incat personalul este recrutat, de cele mai multe ori, de la concurenta, dar nici in acest mod nu se acopera necesarul din piata, ceea ce duce la necesitatea angajarii de persoane fara experienta specifica pe aceste domenii. Situatia este comparabila cu Polonia si Cehia, care se confrunta cu presiuni asemanatoare. Expansiunea rapida a lanturilor de retail conduce la un necesar mare de personal, care insa trebuie instruit, calificat, specializat, afirma Ionut Pascu, senior consultant la compania de consultanta in strategie Roland Berger. O alta implicatie este aceea ca salariile cresc foarte rapid, insa fara a exista o relatie direct proportionala cu productivitatea acelor angajati. In consecinta, planurile de afaceri ale retailerilor ar trebui sa prevada, in mod realist, cresterile salariale, potrivit consultantului de la Roland Berger.

**Companiile de retail iau de la concurenta circa 70% dintre angajati**

?In ceea ce priveste sursele de recrutare ale firmelor de retail, nu as putea oferi o situatie in procente, totusi, cred ca undeva in jur de 70% din totalul recutarilor le reprezinta persoane recrutate de la concurenta, restul fiind tineri absolventi sau persoane din alte domenii?, spune Alina Musuroaea, recruitment consultant la Barnett McCall General. Potrivit acesteia, retailul este unul dintre domeniile cu cea mai mare fluctuatie de personal, fenomen datorat intrarii a noi jucatori pe piata si extinderii masive, in ultima perioada, a celor deja existenti. Pozitiile de manageri raion, responsabili achizitii, lucratori comerciali, casieri, gestionari si cele de personal necalificat, posturi relevante pentru activitatea de retail, sunt cele mai afectate de fluctuatia de personal. ?Pe aceste pozitii, salariile sunt mici si, de aceea, foarte multi candidati la acest nivel pleaca sa lucreze in afara tarii?, explica Alina Musuroaea. Recrutarea in masa si anunturile sunt recomandate pentru pozitiile de acest gen. In privinta specialistilor, joburile cele mai solicitate de retaileri la companiile de recrutare sunt director dezvoltare (responsabil de deschiderea de noi locatii), buyer (achizitii), specialist logistica, auditor intern si tax specialist. Toate aceste pozitii sunt greu de gasit, fiecare dintre ele, din diferite motive: pentru director de dezvoltare, logistica si buyer, nu sunt foarte multi in piata, iar pentru auditor intern si tax specialist, acestia prefera sa plece in firme de consultanta sau in banci, considerandu-le un mediu mai aproape de dezvoltarea lor profesionala, un mediu care nu ii restrictioneaza pe un segment restrans de activitate.

?Vom asista, astfel, la instruirea unui nou esantion de candidati in domeniul retailului, ceea ce este benefic. Vom avea, probabil, in urmatorii doi ani, traininguri masive, specifice retailului, indiferent de domenii. Pe pozitiile de middle management, aproximativ 75% dintre persoane sunt recrutate de la concurenta?, potrivit reprezentantului TBS. Cei care aplica spontan sunt, in mare masura, «job-hopperi», care vor sa profite de expansiunea retailului, de experienta lor in domeniu, incercand sa se ?vanda? cat mai scump. Dar, la fel de bine, vor pleca si la urmatorul angajator, tot pentru un pachet mai mare.

Consultantii recomanda in acest caz, ca metoda de recrutare, head-huntingul, dar accentuat pe domeniul de activitate, nu pe domeniul industrial. ?Este preferabil, spre

exemplu, un financial controller foarte bun, indiferent ca vine din FMCG, inginerie etc., unuia care vine tot din retail, dar care va incerca sa profite din plin de criza de personal din domeniu?, potrivit TBS.

Este mult mai indicat sa aduci persoane new entry in domeniul retailului decat sa le muti pe aceleasi dintr-un loc in altul. Cei nou-veniti in retail vor fi interesati sa afle cat mai mult despre un domeniu nou, astfel incat vor fi motivati sa stea cat mai mult in companie, explica Daniela Necefor.

In privinta managerilor aflati pe pozitiile de top in retelele de retail active in Romania, acestia sunt, in marea lor majoritate, expati, veniti cu experienta acumulata pe alte piete, in care grupul are divizii. Avand in vedere extinderea serioasa a lanturilor de supermarketuri si hipermarketuri preconizata pentru 2008, care atrage dupa sine concurenta acerba din partea jucatorilor de pe scena retailului romanesc, fluctuatia de personal se caracterizeaza prin dinamism exponential.

?Expansiunea este accelerata, comparativ cu celelalte industrii (care inregistreaza o dezvoltare moderata), de aceea, piata necesita forta de munca numeroasa, specializata?, considera Eliza Simion, junior human capital consultant la Lugera&Makler. Extinderea retelelor de retail modern are un ritm care il depaseste pe cel inregistrat in 2007 cu aproximativ 30%.

Direct proportional, fluctuatia de personal a crescut de la an la an, ceea ce va duce la consolidarea pietei de retail locale, care va ajunge la maturitate cam in patru ani.

**Carrefour**