

# Pe ce salarii se pot angaja absolventii de facultate

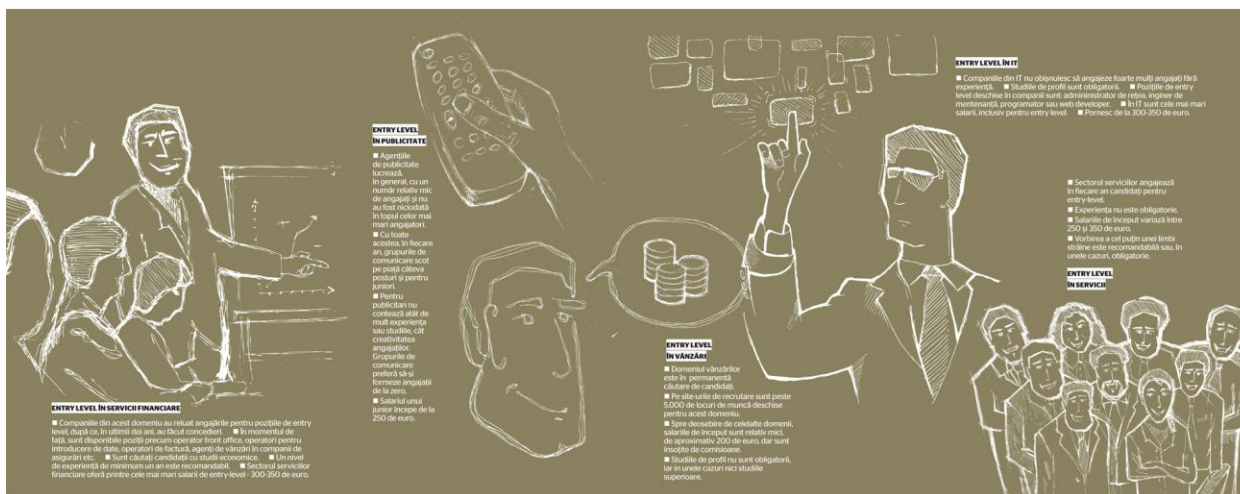


În fiecare an mii de absolvenți de facultate se plâng că nu au unde să se angajeze și că piața muncii este blocată. După doi ani grei, în care candidații fără experiență au avut șanse mici să-și găsească un loc de muncă, în 2011 sunt peste 15.000 de oferte deschise care așteaptă să fie accesate.

Pentru un candidat tânăr și fără prea multă experiență, găsirea unui loc de muncă a fost întotdeauna un demers care a întâmpinat probleme. Era un cerc vicios, fără nicio soluție de ieșire: companiile cautau oameni cu experiență, pe care candidații nu o puteau însă acumula dacă nu li se oferea șansa unui prim loc de muncă. Aceste probleme s-au acutizat în momentul în care companiile au sistat angajările și au blocat toate pozițiile de entry level din organigramă. În aceste condiții, mulți absolvenți de facultate s-au văzut în fața a două opțiuni deopotrivă dezavantajoase: fie acceptau un loc de muncă sub calificarea lor și prost plătit, fie, în așteptarea job-ului dorit, stateau acasă, rupti de orice contact cu piața muncii.

De anul acesta, recrutorii vin cu vesti bune și pentru această categorie de candidați. "La nivelul lunilor februarie-martie, numărul locurilor de muncă disponibile era cu 25% mai mare decât în aceeași perioadă a anului trecut. Este o schimbare foarte importantă", spune Gabriela Diaconu, account manager al site-ului de recrutare Best Jobs. Cu alte cuvinte, celor care până acum s-au plâns de blocajul existent pe piața muncii le-au crescut șansele să-și găsească un loc de muncă, atâta vreme cât accepta noile condiții de angajare, care, în principiu, vizează salarii de intrare mult mai mici decât în 2007 și 2008. La acea vreme, erau situații în care un junior ajungea să castige încă din primele luni 500 de euro, salariu care în momentul de față se castiga după trei-patru ani de experiență.

În prezent, un candidat care aplică pentru o poziție de intrare trebuie să știe încă de la început că este puțin probabil să castige mai mult de 300-350 de euro, în cele mai bune cazuri. De cele mai multe ori, un salariu de început este stabilit la un plafon de aproximativ 250 de euro. După aproximativ un an, salariul începe să crească, însă majorările nu sunt exponentiale, ci se încadrează în jurul unei marje de 10%.



Salariile mai mari primesc, în general, cei care se angajează în IT și banci, acolo unde sunt cei mai bine plătiți angajați, dar și atunci când candidații au un avantaj competitiv clar, cum ar fi cunoașterea unei limbi străine rare. De multe ori, nici măcar o diplomă de studii în străinătate nu asigură un câștig cu mult mai mare. "Sunt salariile pe care oamenii au ajuns să le accepte pentru că înțeleg că nu este o perioadă ușoară și că angajatorii au de unde alege. Este absurd să ceri mulți bani, atunci când nu știi să faci mare lucru", subliniază Iuliana Badea, director executiv în cadrul companiei de recrutare Luger & Makler.

Pentru acești bani, candidații trebuie să punteze câteva aspecte importante în CV-ul lor - să aibă studii superioare, să vorbească măcar o limbă străină și să mai fi lucrat în domeniu între unu și trei ani, adică să fie la primul sau la al doilea loc de muncă. În linii mari, așa arată profilul unui candidat eligibil pentru o poziție de entry level într-o companie multinațională.

Cu aceste date, un tânăr s-ar putea angaja ca operator de date într-o companie de servicii externalizate, ca asistent manager, ofiter de front office într-o bancă, administrator de rețea într-o companie de IT sau junior copywriter într-o agenție de publicitate, acestea fiind câteva dintre pozițiile deschise în momentul de față de companii.

De asemenea, în ultimii ani contează tot mai puțin dacă există sau nu vreo legătură între facultatea terminată și domeniul de activitate în care există locuri de muncă libere. O dată pentru că angajatorii acuză faptul că materiile studiate în facultate au foarte rar legătură cu practica din realitate și apoi pentru că fiecare companie specializează de la zero orice nou angajat. Contează mai degrabă capacitatea de a învăța și de a se adapta a candidaților.

Tot cei care vor să se angajeze acum trebuie să știe că pe site-urile de recrutare sunt disponibile peste 15.000 de locuri de muncă entry-level, care se adresează candidaților cu o experiență de cel mult trei ani în domeniu. În București, după cum era de așteptat, este cea mai variată ofertă, însă și în orașele din provincie se fac angajări. Bancile, companiile din

sectorul serviciilor externalizate si din comert au cele mai multe anunturi, dar oportunitati sunt si pentru cei care vor sa lucreze in IT, in publicitate sau marketing, spre exemplu. "Sunt companii care au facut concedieri, au blocat anumite posturi si acum le dezgheata si companii care, pur si simplu, incep sa creeze pozitii noi pentru ca nu mai lucreaza pe aceleasi bugete restrictive ca in 2009 si 2010", mai spune Badea.

Toeretic, toate aceste companii ar trebui sa aiba o plaja foarte larga de potentiali candidati eligibili, in conditiile in care in fiecare an de pe bancile facultatilor ies peste 100.000 de absolventi. Lor li se adauga alte cateva zeci de mii de tineri care au terminat facultatea in alti ani sau care au un nivel minimal de experienta si cauta un loc de munca stabil. Recrutorii spun insa ca lucrurile nu suna la fel de bine si in practica. "Primim foarte multe aplicatii, insa atunci cand incepem sa citim CV-urile, observam ca ele au fost trimise fara ca respectivul candidat sa fie potrivit sau sa aiba vreo legatura cu job-ul pentru care aplica. Dupa o prima triere, care elimina cam trei sferturi din CV-urile primite initial, mai are loc o triere si la interviu, astfel incat la clienti ajung, in cele din urma, destul de putini candidati eligibili", spune Daniela Necefor, managing partner al firmei de consultanta si executive search TBS.

Dincolo de cunostintele profesionale sau academice pe care le au si atitudinea din timpul interviului este foarte importanta, iar sefa de la TBS remarca o tendinta interesanta, din acest punct de vedere. "Sunt multi candidati buni care sunt foarte timizi si nu stiu sa se vanda si candidati destul de slabi, care isi fac un marketing extraordinar si uneori ii ademenesc pe angajatori."

In orice caz, piata este plina de candidati care doresc sa se angajeze si care, de multe ori, isi incearca norocul in cat mai multe locuri, chiar daca profilul lor nu corespunde intru totul cerintelor pe care le au angajatorii. "Daca postam un job de operator de date, primim 400-500 de CV-uri inca din prima zi", spune Badea. O buna parte dintre locurile de munca entry level sunt temporare, pentru anumite proiecte derulate de companii. Acestea vizeaza in primul rand studentii, care nu cauta neaparat un loc de munca full time. Pentru restul, sunt preferati absolventii de studii superioare, care nu au restrictii de program si care sunt pregatiti pentru un serviciu stabil. Cum noua varianta a Codului muncii incurajeaza munca temporara, este de asteptat sa creasca numarul tinerilor, implicit a studentilor, care lucreaza.

Trebuie facuta insa o diferenta importanta intre cele doua tipuri de job-uri entry level existente in piata. In primul rand, sunt cele care se adreseaza tinerilor cu o oarecare experienta, competente si studii superioare, iar apoi sunt cele destinate candidatilor care nu trebuie sa intruneasca o conditie anume, nu au nevoie de studii superioare sau experienta in domeniu, ci doar disponibilitatea de a munci destul de mult pe un salariu care, in medie, ajunge la 200 de euro pe luna. Este vorba despre pozitiile de soferi, agenti de vanzari sau, in unele cazuri, chiar operatori in call center.

Chiar daca in momentul de fata numarul de someri si rata somajului din Romania nu sunt la niveluri ingrijoratoare, faptul ca piata muncii s-a dezgheatat pentru toate categoriile de candidati nu poate fi interpretat decat ca un indiciu al relansarii economice. Singura teama a angajatorilor este sa nu revenim la "comportamentul de angajare" dinainte de criza, cand se confruntau constant cu candidati nepregatiti si cu pretentii salariale exagerate.