

## Salariul de top manager stagneaza. Ce s-a schimbat pentru head-hunterii?

**Dupa un an in care afacerile head-hunterilor au intrat la apa, companiile totalizand cifre de afaceri cu aproape 20-30% mai mici comparativ cu 2008, cautatorii de manageri pastreaza un optimism rezervat in privinta evolutiei pietei de executive search in primul semestru al acestui an. Cum evolueaza insa salariile managerilor la inceput de 2010?**

**Trimestrul I al 2010, o copie a sfarsitului de an 2009**

„In acest moment, piata de executive search nu inregistreaza schimbari majore, in comparatie cu parametrii ultimului trimestru al anului trecut. In lunile ianuarie si februarie inca s-au facut restructurari, iar dupa incheierea anului financiar 2009, companiile continua sa caute formule de optimizare si eficientizare a costurilor, astfel incat sa atinga profitul tintit. Nu ma astept la o imbunatatire a situatiei de pe piata decat, cel mai devreme, in toamna acestui an”, afirma Daniela Necefor (foto), managing partner al companiei de executive search Total Business Solution (TBS).



Head hunterul George Butunoiu, proprietarul companiei cu acelasi nume, pastreaza un optimism rezervat. Desi a constatat o crestere a numarului de proiecte pentru primele doua luni ale acestui an, el afirma ca o prognoza optimista este hazardata, in conditiile in care piata de executive search se raporteaza direct la indicatorii macroeconomici, inca instabili. „Nu cred ca piata de executive search va depasi o crestere de 20-25% in acest an”, spune el.

In schimb, Irina Vasile, country manager al companiei de executive search Antal Network International, a resimtit o infuzie de optimism la inceputul acestui an, cand, in opinia sa, companiile sunt mult mai determinate si mai atente cu proiectele de recrutare la nivel de top.

Pe parcursul anului trecut, coordonatele pietei de executive search au cunoscut fluctuatii semnificative: contractia pietei de la inceputului anului a precedat o usoara revenire in lunile de vara si cresterea numarului de proiecte in lunile septembrie si octombrie. Proiectele companiei in toamna s-au axat pe cautarea unor noi manageri in industriile farmaceutica, FMCG, Oil&Gas sau Big 4, dar si in domeniul constructiilor.

Pentru compania de executive search Advice Human Resources, lunile ianuarie si februarie au mentinut constant numarul de clienti, comparativ cu aceeasi perioada a anului 2009. „Tipologia clientului a ramas aceeasi. Apeleaza la noi cei care au nevoie de persoane-cheie, cu background relevant in domeniu, persoane care sa preia rapid responsabilitati si sa ajute la cresterea companiei”, sustine Mihaela Scarlat, consultant in cadrul Advice.

O constanta a anului 2009, pastrata si la inceputul acestui an, o reprezinta decizia companiilor de a contracta proiecte de inlocuire in functie, in detrimentul unor posturi nou deschise. Astfel, aproape 95% din totalul proiectelor contractate de Butunoiu si 70% dintre cele derulate de compania de executive search Spengler Fox vizeaza procese de inlocuire in functie.

„In cazul meu, 1 din 10 sau 1 din 20 de proiecte vizeaza angajarea pe un post nou creat. In acest an se vor deschide si pozitii noi, insa intr-un numar foarte restrans. Ma astept totusi ca in al doilea semestru al acestui an numarul de proiecte pentru linii de business noi sa creasca cu 20%”, afirma

Butunoiu.

Mihaela Damian, country manager al Spengler Fox, sustine ca, daca in acest moment, compania are in lucru numai 30% de proiecte pentru posturi nou create, sfarsitul anului ar putea aduce o crestere cu pana la 10% a acestor tipuri de proiecte.

### **Ce s-a schimbat in piata fata de anul 2009?**

Comparativ cu anul 2009, vanatorii de manageri estimeaza ca proiectele in desfasurare au sanse mici sa fie amanate sau stopate.

“Pana in acest moment, toate contractele semnate la sfarsitul anului trecut sunt in derulare. Majoritatea vizeaza pozitii-cheie in productie, vanzari si servicii financiar-bancare, pozitii indispensabile bunei functionari a unei companii. Acum a disparut tendinta companiilor de a amana sau de a renunta la proiecte de angajare, asa cum s-a intamplat in special in prima jumatate a anului 2009”, sustine Daniela Necefor.



Cu toate acestea, clientii sunt mai exigenti in momentul validarii unui manager pentru slujba, afirma recruiterii. Cerintele clientilor vizeaza nivelul de expertiza al managerilor, care a crescut de la 7-10 ani de experienta la 10-15 ani, timpul petrecut intr-o companie de profil si capacitatile managerilor de a accede la valorile companiei.

“Ca si tendinta ceea ce cautam acum sunt cu adevarat persoane deschise, adaptabile, cu dorinta de a nu se limita strict la ceea ce inseamna responsabilitati. Pana acum era usor sa zici ca asta e fisa postului, deci asta am de facut. Acum se doreste foarte multa implicare si identificare intre valorile managerului si cele ale companiei in care luzionezi. Cred ca va fi greu pentru un manager sa afirme ca se angajeaza intr-o companie fara sa ii pese de divergente, crezand ca o sa se poata ocupa doar de de job-ul sau. Acest lucru nu mai este posibil”, detaliaza Mihaela Damian, country manager al Spengler Fox.

Mai mult, clientii prefera ca managerii angajati sa fi lucrat suficient de mult timp intr-o companie de acelasi profil. “Nu mai este de ajuns ca, pentru o companie de lactate, sa cautam un manager cu experienta in FMCG. De multe ori, clientul solicita un manager care sa fi dobandit experienta intr-o alta companie producatoare de lactate”, spune Necefor.

De asemenea, companiile apreciaza managerii care, pe langa experienta in munca, au in portofoliu si o diploma de absolvire al programului de Executive MBA.

“Se impune ca managerul sa se adapteze rapid la cerintele pietei, sa fie un strateg, sa comunice eficient si sa fie flexibil. Din ce in ce mai mult, clientii sunt atrasi de persoanele care au investit in educatia lor si in dezvoltarea profesionala, care au urmat cursuri sau programe de Executive MBA”, continua Scarlat.

### **Salariile managerilor stagneaza**

In prima jumatate a acestui an remuneratiile fixe primite de manageri se vor mentine constante, in timp ce bonusurile de performanta si partea variabila a remuneratiei vor mentine un ritm ponderat de crestere, din dorinta companiilor de a motiva managerii si personalul catre performanta si profit,

afirma recruterii.

„As indrazni sa spun ca unele salarii din anumite industrii s-au intors spre valorile vehiculate in anul 2008, inainte de inceperea crizei. Managerii competenti si-au pastrat aceeasi valoare in piata, iar companiile nu au putut scadea semnificativ salariile pentru oamenii buni. Cred ca si bonusurile vor fi tot mai incurajate, pentru ca fara dezvoltare de business companiile se pierd. Iar fara bonusuri nu exista stimulente reale pentru vanzari si marketing”, spune Vasile.



“Si eu am fost surprins sa constat ca, mai ales acum, pachetul salarial de intrare (n. red. negociat la angajare) al unui top manager nu a sczut. Dimpotriva, in unele cazuri, am sesizat si o usoara crestere a partii variabile a veniturului”, afirma Butunoiu.

Head-hunter-ul recunoaste insa ca desi noii manageri sunt recrutati pentru un salariu comparabil cu cel al predecesorului lor, acestia vor trebui sa depuna mai multa munca si sa incerce afirmarea intr-un climat economic inca instabil. “Gasesc manageri care sa accepte acelasi salariu ca al predecesorului, insa companiile se orienteaza catre manageri cu experienta, mai performanti decat cei de dinainte”, adauga el.

Piata salariilor executivilor in 2009 a inregistrat o scadere de 15-20%, in opinia Mihaelei Scarlat. “Aceste scaderi au fost insa mult mai pronuntate in domeniile vanzarii materialelor de constructie, imobiliar si IT, ajungand pana la 25-30%”, adauga ea.

Valentin Dima, consultant in cadrul companiei de executive search KM Trust, estima la sfarsitul anului trecut o scadere a pietei salariilor cu 10-15% a pachetelor pentru astfel de candidati, adesea schimbandu-se mai degraba ponderea intre pachetul fix si cel variabil.

Cu toate acestea, Mihala Scarlat avertizeaza ca, avand in vedere ca Romania nu a iesit inca din criza, managerii vor asista inca la fluctuatii ale veniturilor.

Pentru o companie cu peste 20 de milioane de euro cifra de afaceri, un CEO poate castiga in acest an 5.000-7.000 de euro, in timp ce un country manager va ridica intre 3.000 si 4.500 de euro, in functie de industria de profil in care activeaza, potrivit Mihaela Damian.