

Radu Timis, patronul CrisTim: Un pas gresit ma poate costa afacerea si 2.000 de joburi, managerii isi risca doar bonusul.

*Decizia lui Radu Timis, antreprenorul care a renuntat la a doua echipa de executivi la doar doua luni de la numire, pune in discutie felul in care ar trebui sa conduca afacerile antreprenorii locali. Cum e mai bine? Sa conduci de unul singur sau sa te bazezi pe manageri scoliti in marile multinationale?*

Antreprenorii de pe piata locala au stiluri diferite cand vine vorba de conducerea afacerilor in timp de criza. Unii dintre ei au preferat sa renunte la orice fel de sprijin din exterior si sa conduca singuri activitatile companiei, in timp ce altii, mai precauti intr-o perioada de criza, au apelat la consultanti.

Radu Timis, 48 de ani, cel care a reusit sa construiasca in ultimii ani una dintre cele mai mari afaceri locale din industria mezelurilor, cu afaceri de 120 mil.

euro in 2008, coordoneaza in acest moment impreuna cu sotia sa Cristina intreg managementul afacerii fondate in 1994.

Antreprenorul a renuntat la trei executivi de top recrutati de la A&D Pharma si Rompetrol. Marian Cretu (COO), Radu Soare (director de marketing si PR) si Camelia Crangus (director de HR si comunicare) au parasit grupul CrisTim la doar doua luni de la numirea in functie. „Eu cunosc cel mai bine businessul pe care il conduc. Ma gandesc si la doua noaptea la ce decizii trebuie sa iau. Un consultant nu este nimic altceva decat un angajat, care risca sa isi piarda bonusul daca ia o decizie gresita, pe cand eu risc sa imi pierd afacerea si sa afectez in acest fel si locurile de munca a 2.000 de oameni", spune seful CrisTim.

O parte dintre specialisti cred ca este bine sa ceri ajutor din afara, insa ceilalti spun ca un lider cu viziune poate reusi singur.

„In astfel de situatii, solutia este ca directorul general sa apeleze la un consultant sau la un coach care sa il ajute sa se detaseze de business si sa poata vedea imaginea de ansamblu. Atunci cand te implici prea mult in activitatile companiei, risti sa nu reusesti sa vezi care sunt solutiile", spune Catalin Ionescu, partener al companiei de consultanta Eurocenter Management Network.

De asemenea, nu este exclus ca antreprenorii cu viziune sa reuseasca sa gestioneze afacerile de unii singuri.

„Insa exista riscuri si in acest caz, intrucat, chiar daca pot face multe, totusi nu pot sa le faca pe toate. In definitiv, au nevoie de adjuncti in jurul lor sau directori in care sa aiba incredere, ori consultanti care sa-i ajute, chiar si temporar", spune Ion Ghimbovschi, manager in cadrul companiei Ensign Management Consulting.

Specialistii in resurse umane sunt de parere ca antreprenorii trebuie sa stie cand este momentul sa se opreasca.

„In multe cazuri, antreprenorii conduc o afacere pana reusesc sa o omoare. Se poate intampla sa nu mai aiba chef sau sa se pensioneze. Afacerea nu mai creste pentru ca este limitata de capacitatea antreprenorului de a o duce mai departe. Pe de alta parte, exista si alt gen de antreprenori care conduc afacerea si ii dedica 15-20 de ani din viata, o cresc frumos, insa ulterior predau stafeta unor oameni in care au incredere", spune Octavian Pantis, managing partner al companiei de training TMI si unul dintre cei mai cunoscuti trainerii din piata.

Este foarte important ca atunci cand aduci un executiv nou intr-o companie sa ii acorzi incredere si sa ii permiti sa ia anumite decizii.

„Daca aduci un om intr-o companie, indiferent de pozitia pe care se afla, trebuie sa ii acorzi incredere si sa il lasi sa faca ce stie sa faca. In caz contrar, nu il mai iei”, spune Daniela Necefor, managing partner in cadrul companiei executive search Total Business Solutions (TBS).

In opinia lui Necefor, in conditiile actuale este de preferat sa pastrezi cei mai buni profesionisti in companie, mai ales ca schimbarile la nivel executiv sunt destul de costisitoare. In medie, costurile cu recrutarea unui executiv ajung la 15.000 de euro.

Cu toate acestea, angajatorii se expun si ei la anumite riscuri atunci cand decid sa angajeze manageri.

„Chiar daca aduci un executiv din FMCG, nu poti fii sigur ca va fi cel bun pentru ca piata are o gramada de particularitati, chiar daca vorbim de acelasi domeniu. Sunt o multime de nuante, incepand de la piata de iaurt la cea de tigari”, spune Necefor.

In conditiile in care compania angajatoare a lucrat cu o firma de head-hunting pentru recrutarea managerilor si daca separarea de echipa de executivi are loc din vina angajatilor, firma de head-hunting este obligata sa opereze un nou proces de recrutare.

La nivelul executivilor la care a renuntat Timis, salariile trec cu usurinta de cateva mii de euro. Astfel, un Chief Operating Officer (COO) castiga intre 7.000 si 8.000 de euro, in timp ce un director de resurse umane ia 4.000 - 5.000 de euro pe luna salariu net, la care se adauga diferite bonusuri de performanta sau de indeplinire a targetului.

Radu Timis are in plan sa mareasca cota de piata a companiei la 20% anul acesta si sa gaseasca oportunitati in perioada actuala de criza. In opinia sa, consultantii nu il pot ajuta sa faca acest lucru.

Timis spune ca nu va mai reinnoi echipa de executivi din companie si va lucra cu oamenii care exista deja in interior, in care va investi in training.

„Toti angajatii care vor mai veni de-acum incolo in companie vor incepe numai de pe pozitii de entry-level. Nu voi mai aduce in companie «superstaruri», pentru care a lucra la CrisTim reprezinta doar un pas in cariera, care ii ajuta sa aiba un salariu mai mare”, a mai precizat omul de afaceri.