

Telemunca a stimulat productivitatea angajaților buni

Interviu cu **Irina Vasile**, Country Manager, Antal International Network – Romania

Conduceți Antal International Network – Romania din anul 2003. Ce v-a determinat să vă specializați în acest domeniu - servicii de recrutare pentru poziții de middle și top management?

Întâi că nu îmi plăcea ce făceam înainte ca director financiar și la cei 38 de ani ai mei atunci am zis că încă merge o schimbare majoră de specializare în carieră. Apoi că eu însămi fusesem în ipostaza de candidat și că știam deja ce ar lipsi sau mai bine zis ce avantaje competitive poate aduce un om din business, cu setul său de experiență, în această piață. Dar factorul decisiv a fost firma-mamă Antal din Londra, a cărei echipă mi s-a părut a fi super profesionistă și profund umană și nu m-am înșelat nici până azi. Era ca un respiro binemeritat, deși am muncit pe brânci apoi nu regret nicio secundă în marea familie a Antal International. Nu în ultimul rând am devenit propriul meu stăpân prin achiziția licenței franciză master în România.

Antal International Network este prezentă la nivel global în peste 35 de țări. Ce beneficii are echipa din România din colaborarea cu această rețea?

Este game-changer-ul pentru noi. Lucrăm în sistem de business share divizarea clienților și candidaților pentru rolurile existente – mii de roluri deschise pe glob în orice moment – este un model unic pentru lumea agențiilor de executive search.

Calitatea instruirii continue precum și "spiritul Antal" cred că sunt de asemenea destul de unice în industrie. Faptul că suntem instruiți în model 360 și oamenii sunt motivați cu adevărat să crească. Faptul că avem deviza "Candidate First" pe care ne străduim tot mai mult să o punem în aplicare. Întâlnirile noastre de 400-500 de recrutori la conferințele internaționale ale Antal ce s-au derulat anual, și nu doar în Londra ci în locații total



deosebite, gen Abu Dhabi, India etc. unde toți am putut face networking "pe viu" împletind atâtea culturi, învățând atâtea modele noi de acțiune, de comunicare, și de ce nu dobândind prieteni de pretutindeni. Și multe altele...

Din ce industrii provin clienții dumneavoastră?

Din multiple industrii, în principal din tehnologii de vârf, producție, energie, distribuție. FMCG, ecologie, bănci etc.

Care sunt pașii unui proces de recrutare ca la carte?

Este mult de povestit, un curs întreg. Pe scurt sunt 30 de pași începând de la discutarea jobului vacant, calibrarea profilului dorit conform cerințelor angajatorului, dar și a disponibilității pieței, agrearea strategiei de recrutare specifică acelei poziții și până la semnarea ofertei, însoțirea candidatului până la momentul începerii noului job precum și a depășirii cu succes cel puțin a perioadei sale de probă la noul loc de muncă dar și evaluarea rezultatelor împreună cu clientul angajator.

Care a fost cel mai lung proces de recrutare pe care l-ați coordonat?

Cel mai lung proces de recrutare a fost de aproape an, pentru o poziție de director general companie farmaceutică de top în lume. Nefiind noi cei care putem decide succesul unei alegeri de acest gen, ci numai cine ia decizia în sine, dar niciodată eu nu mă las bătută. Sunt deosebit de mândră de acel plasament care are peste zece ani ca director general în fruntea acelei companii și care a fost pe atunci cea mai bună dacă nu chiar unica combinație posibilă între părți... De altfel, am avut mentori excepționali în Antal și le-am urmat exemplul. Îmi vine în cap unul dintre ei care a angajat un R&D manager într-o mare companie de vaccinuri în SUA acum câțiva ani. L-a luat peste un an ca să îl convingă pe acel candidat danez să accepte oferta (de peste 1 milion de euro pe an ...) și să se mute în SUA cu familia. Un proces ce părea imposibil inițial - dar care în zilele de azi cred că a salvat multe vieți cu vaccinurile anti COVID (mintea sclipitoare împletită cu tehnologia de ultimă generație).

Cum este piața talentelor de după pandemie atât în România, cât și în contextul global?

Am scris și mai demult despre o criză (chiar un război) a(l) talentelor (Talent War) în creștere accentuată și am explicat cauzele ei. Acum aproape 19 ani nu ar fi citit nimeni cu interes un astfel de articol. Acum însă cred că a devenit tot mai credibil. Există o astfel de criză uriașă în desfășurare. Și nu este generată (decât cel mult accentuată) de pandemie. Aceasta are alte cauze care rezidă în calitatea tot mai slabă a pregătirii în școli/universități, în disponibilitatea tot mai redusă a multor tineri de a investi în pregătirea lor pe termen lung alegând câștiguri rapide / pe termen scurt, în fenomenul de îmbătrânire a populației, a nișării uriașe pe anumite industrii, ca cea de IT, nemaivorbind de țări ca a noastră unde are loc și un permanent

exod de talente ... Dar ce observ cel mai mult în ultimii ani este paradoxul următor: în timp ce angajatorii sunt tot mai interesați de angajați deosebit de stabili, foarte bine pregătiți și experimentați în toate componentele unui job, extrem de serioși în tot ce fac, gata pregătiți cum se zice “de mâine” dacă se poate să și intre în noul rol perfect, ready-made - cum spune englezul, *dar să fie și la limitele inferioare ale salarizării din piață*, în tot acest timp în schimb candidații sunt tot mai nemulțumiți de această inflexibilitate, de lipsa dorinței de a fi instruiți, de a se investi în ei, de a putea face schimbări, conversii de domenii de expertiză (industrii) și/sau de a li se oferi pachetele suficient de motivante pentru a face o mutare de job cu toată inima. Ei se plâng și de concluziile pripite trase la prima vedere asupra lor, precum de lipsa încrederii încă din start, de lipsa perspectivei în carieră la faza de ofertă de muncă etc.

La capitolul motivație intră recent și flexibilitatea orarului de lucru sau mai ales posibilitatea de a păstra facilitatea lucrului de acasă, acordată în timpul pandemiei, și care a demonstrat că poate mări eficiența celor mai mulți. Pe scurt toată lumea este “short-term”, toată lumea pune o presiune enormă pe timpul de reacție, dar totodată toți se miră că timpul trece mult prea repede și că nu mai există suficiență seriozitate... **Așadar bătălia este tot mai acută.**

Care sunt cele mai solicitate joburi de către candidați și de către companiile angajatoare? Dar cele mai rare / exotice?

Candidații caută mult joburile de tip remote sau cu cât mai puține deplasări, indiferent de natura muncii lor și/sau care le permit o ascensiune financiară dar și profesională previzibilă. Există aplicații în general mai multe pe roluri de marketing, vânzări și controlling, dacă transmit mai ales astfel de mesaje, și în companii cu stabilitate mare.

Angajatorii caută cel mai mult în IT (Software), inginerii din zona semiconductor și cei din automatizări, se mai caută și recrutori (mai ales din zona IT), analiști financiari, contabili, vânzatori de new business, specialiști pe zona e-commerce, digital, online etc.

Joburi mai exotice/rare la noi ar fi în segmentul management calitate, R&D, tehnologii de vârf, energii regenerabile.

Epidemia a stimulat procesul de digitalizare și telemunca. Cum ați perceput productivitatea angajaților care au lucrat / lucrează de acasă în această perioadă?

Din concluziile trase de noi și cei mai mulți clienți ai noștri (deși mulți evită să o recunoască deschis) este că telemunca a stimulat productivitatea angajaților **buni**. Un angajat mediocru sau slab nu dă rezultate nicicum. În plus timpul irosit pe drumuri mai ales în orașele mari este factor de mare ineficiență și oboseală. Mulți șefi aici au obsesia controlului visual, dar sunt atâtea alte metode de control. E drept că aparent se leagă și de dezavantajul relaționării directe, dar în mare parte acesta s-a dovedit a fi mai mult un mit la muncă în zilele de azi, cu aplicațiile Teams, Zoom, Whatup etc. Încurajăm ca tot ce nu solicită neapărat deplasare să nu redevină fără motiv temeinic un must do. Să se țină totodată cont și de doleanțele oamenilor. Unii pot fi mai OK decât alții cu aceste condiții. Funcțiunii HR din companii îi revine sarcina adaptării la noul-normal pentru fiecare individ și rol în parte. În niciun caz acel “toți sau nici unul”, aceste devize s-au perimat îngrozitor.

Cum apreciați că au evoluat salariile și pachetele de beneficii în ultimii ani? Ce estimări aveți privind procentul cu care vor crește salariile în anul următor, ținând cont de inflația foarte mare cu care ne confruntăm?

Sunt joburi unde aceste pachete au crescut mult recent (în IT, în financiar-contabilitate, unele zone din inginerie etc), iar pentru alte tipuri de joburi – în mare parte au stagnat. Unele beneficii tind chiar să dispară și la noi (cum ar fi mașina de companie). Nu pot spune că există o tendință de scădere a salariilor și a beneficiilor, ci dimpotrivă. Este greu de apreciat cu ce procent vor crește salariile. Ne așteptăm întâi la concedieri, la remodelări de joburi și cumul de sarcini și abia apoi la creșteri de pachete.

Cu ce provocări vă confrunțați în executive search?

Cum spuneam mai sus cea mai mare dificultate este presiunea crescândă pe accentuarea setului de cerințe la job, pretenții

mari cu bugete cât mai restrânse versus posibilitățile reale ale pieței de candidați. Aceasta sperăm să nu devină o “gaură neagră” a recrutării care să ne înghită pe toți. Timpul extraordinar de scurt care se cere agenției pentru a performa – o altă constrângere în vasta desfășurare și care nu reflectă altceva decât presiunea nerealistă cel puțin una de timp - pe care managementul o pune și în interior oamenilor săi.

Care sunt tendințele ce vor domina piața muncii și de capital uman, în anii următori?

În opinia mea se vor găsi de nevoie tot mai multe alternative față de modul clasic pe piața muncii. De exemplu: lucrul temporar, lucrul part-time, lucrul prin platforme cu oameni de diferite naționalități sau din diferite colțuri ale lumii, lucrul pe baze B2B față de cel pe contracte de muncă, manageri interimari pe anumite proiecte, externalizarea multor funcțiuni actuale, vizarea unui segment de vârstă tot mai înaintat (deja se întâmplă de câțiva ani), reconversii sau /și re-introducerea multor programe de instruire on-the-job. Fenomenul de 2 în 1 se va accentua (1-2 sau chiar 3 discipline de executat de un singur om, deja este enorm de răspândit).

În ce orașe și județe există cel mai mare potențial de dezvoltare al segmentului de executive search?

Acum recrutarea nu mai este atât de axată pe zone și regiuni. Colegele mele din Iași – Camelia Bîrzanu cu 15 ani în Antal Moldova și cea din Cluj – Roxana Carabadache, cu peste 6 ani în Antal, ambele au proiecte în diferite alte orașe sau chiar țări. Există totuși mult potențial regional și pentru expansiune în Brașov, Oradea, Sibiu s.a.

