

# 80% din companii recruteaza prin ziar

JOI, 14 FEBRUARIE 2008 01:37 LUIZA PIRVULESCU

Nu mai este o noutate faptul ca munca de recrutare si selectie a devenit mult mai provocatoare si mai intensa fata de anii trecuti. Motive? Simplu: dezvoltare rapida din toate punctele de vedere, concurenta, cresterea locurilor de munca, lipsa oamenilor calificati si cu experienta. Si lista ar putea continua.

Probabil ca nu degeaba foarte multi vorbesc despre procesul de recrutare si selectie ca despre o "vanatoare de capete". Acest lucru a favorizat si dezvoltarea firmelor specializate pe astfel de servicii care vin ca o metoda alternativa la solutiile deja existente. Insa cat de mult apeleaza companiile la o firma externa care sa ii aduca viitori angajati si cat de mult prefera sa ramana la metodele traditionale: anunt in ziar, anunt website-uri specializate, recrutare interna sau chiar bine-cunoscutele recomandari?

## **Presa scrisa si internetul- surse inca eficiente**

Potrivit studiului HR Profile 2007 elaborat de Corporate Dynamics si Public Share, procentele pentru fiecare dintre aceste metode merg astfel:

**Anunturi in ziare 80,8%**

**Sistem intern de recrutare 60,5%**

**Website-uri specializate 46,3%**

**Recomandari 47,3%**

**Firme specializate 34,5%**

*Legat de metodele de recrutare utilizate, fata de 2006, constatam scaderea in intensitate in ceea ce priveste utilizarea site-urilor specializate in recrutare si cresterea in importanta a utilizarii anunturilor si a recomandarilor. In opinia noastra acest lucru arata o crestere a interesului pentru un anumit tip de calificare a fortei de munca si mai putin pe cresterea pool-ului de candidati (este preferata calitatea in locul cantitatii) , afirma **Decebal Leonard Marin, Corporate Dynamics.***

*Publicam anunturi de recrutare in presa scrisa si cu precadere pe siturile specializate. Mai mult de 50% din numarul noilor angajati ne-au contactat prin internet, depunandu-si candidaturile fie pe situl institutional [www.brd.ro](http://www.brd.ro), unde dispunem de o sectiune dedicata recrutarii, fie pe siturile de specialitate aplicand pe anunturile noastre de post. **Florin LUCA, Director Executiv Resurse Umane BRD- Groupe Societe Generale S.A.***

## **Din interior spre exterior!**

Recrutarea interna isi mentine insa pozitia de top, in special in marile organizatii, iar acest lucru este si normal deoarece promovarea interna a angajatilor pe pozitii superioare face parte din pachetul motivational pe care acestia ar trebui sa il primeasca. Recrutarea interna permite

celor interesati de o anumita pozitie ramasa vacanta in interiorul organizatiei sa se inscrie pentru ocuparea acesteia avand avantajul ca face parte deja din organizatie, cunosc strategia si cultura organizationala, nu mai au nevoie de perioada acomodare necesara unui candidat extern, sarind astfel peste niste etape care ar fi necesitat timp si bani.

*Recrutarea interna este de departe cel mai util si eficient canal de recrutare pentru toate nivelele manageriale si profesionale, evident cu exceptia entry level in organizatie. Singura exceptie de la regula este atunci cind recrutezi un job pentru care in mod traditional nu ai capacitatea de formare a acelor competente in interiorul companiei. In astfel de conditii trebuie sa te indrepti catre exterior.*{mospagebreak}

*Recrutarea externa (prin anunt intern), altfel spus implicarea angajatilor in recomandarea unor candidati din exterior. Functioneaza bine in vinzarii (in principiu acolo unde oamenii interactioneaza des in piata cu alti angajati din exterior)* **Radu Panait, VP Human Resources- Ursus Breweries**

*Am dezvoltat si validat in intern inclusiv instrumente de evaluare complexa de tip assessment center, aplicabile atat in cazul recrutarii de tineri cu potential pentru programele noastre de management trainee, denumite START, cat si validarii pe posturi de management a candidatilor externi sau interni.* (Florin LUCA)

### **Firmele de consultanta sunt prea scumpe!**

Principalul motiv pentru care majoritatea companiilor apeleaza la firme specializate este costul mult mai ridicat decat celelalte mijloace. De aceea, agentia este pastrata doar pentru "cazuri exceptionale", atunci cand este nevoie de oameni pe pozitii de top, oameni care nu pot fi gasiti printr-un anunt la mica publicitate, sau cand se doreste "furarea" unui angajat de la o alta firma intr-un mod cat mai discret si.. fara urme incriminatorii:

*Recrutarea prin agentii- functioneaza foarte bine in zona de top management si middle-management. Ca minusuri, insa: costuri ridicate si eficienta din ce in ce mai scazuta cu cit cobori in organizatie.* (Radu Panait)

*Procentul celor angajati prin intermediul agentiiilor specializate reprezinta mai putin de 5% din volumul anual al recutarilor, in ultimul an acest procent fiind de aproximativ 2%* sustine si **Florin LUCA.**

Intr-adevar, si firmele de consultanta in resurse umane au sesizat ca piata din Romania nu este pe deplin pregatita si deschisa sa isi externalizeze departamentul de recrutare si selectie decat in anumite cazuri. *In general, se apeleaza la o agentie de recrutare atunci cand postul este foarte important pentru companie, cand este nevoie ca procesul de recrutare sa fie finalizat rapid sau atunci cand se stie ca este greu sa gasesti prin forte proprii candidatii in piata. De asemenea, atunci cand angajatorul vrea sa recruteze direct de la concurentii sai, face apel la o agentie de recrutare,* sustine **Liviu Constantinescu, Business Development Manager-Hart Consulting**{mospagebreak}

Cu toate acestea este clar ca in urmatoorii ani situatia se va schimba. Cu siguranta metodele clasice nu vor disparea, ci in mod sigur se vor perfectiona, insa firmele de consultanta isi vor consolida o pozitie in piata datorita influentei pe care o va avea politica multinationalelor deja intrate pe piata, cat si a nevoii cat mai mari de oameni specializati care sa faca diferenta intr-o companie:

*Desi identificam inca dificultati in a determina companiile sa priveasca agentiile de recrutare ca un adevarat consultant si mediator in procesul de recrutare (multi considera ad literam anumite criterii de recrutare si refuza sa priveasca anumite candidaturi in ansamblu) ci nu ca un simplu furnizor de candidati, evolutia clara tinde catre o constientizare a importantei specialistilor de HR in bunul mers al oricarei companii. Companiile au inceput sa constientizeze din ce in ce mai mult importanta covars toare a unui serviciu specializat de resurse umane si, dupa perioade lungi in care au incercat, fara success, sa gaseasca cei mai buni candidati, apeleaza la agentii de resurse umane ca sa le ofere suport in tot acest demers. Pe langa bazele de date interne ce furnizeaza candidati valorosi, agentiile de HR dispun de o excelenta retea de cunostinte si recomandari, toate acestea conducand cu succes la finalizarea proceselor de recrutare in care acestea sunt implicate.*

*Externalizarea unui proces de recrutare si selectie catre o agentie specializata asigura incredintarea acestui demers unor profesionisti care vor furniza cei mai buni candidati, economisind timpul si resursele financiare ale companiei client. (Diaconu Corina, Managing Director-ABC Human Capital)*

### **Cu cat mai multe surse, cu atat mai bine..**

Pana la urma, insa, daca vrem sa fim siguri ca am facut cea mai buna alegere, atunci nu canalul prin care selectam conteaza, ci timpul si atentia pe care o acordam acestui proces. Iar faptul ca exista atatea mijloace de a-ti face publica nevoia de un om pentru compania ta nu poate fi decat un lucru extraordinar de bun de care trebuie sa profiti. Cu cat afla mai multa lume si din mai multe surse, cu atat ai mai multe sanse sa ai de unde si ce alege.

*Indiferent inasa daca se face apel la o agentie de recrutare sau nu, principiul este de a merge prin cat mai multe canale de recrutare. Se posteaza anunturi (pe website-ul companiei, situri de recrutare, chiar in presa uneori), inasa in paralel recruterii cauta recomandari din reseaua lor de contacte din interiorul companiei sau din afara.*

*Targurile de cariera sunt de asemenea o sursa importanta de candidati, inasa mai ales la nivel de incepatori. Multe companii multinationale se implica in facultati, prin centre de cercetare sau oferind internship-uri pentru studenti. Pot astfel sa observe performanta acestora si apoi sa le propuna un post in cadrul companiei. (Liviu Constantinescu)*