

ROMANIAN HR PROFILE

2007



• Poziționarea și rolul HR managerilor în companiile din România • Rolul și percepția departamentelor HR • Influențele în procesul decizional privind programele de training și consultanță • Managementul performanței • Rolul și evoluția managerului HR • Dezvoltarea managerială în companiile din România • Tendințe în procesul recrutării și selecției de personal • Stilurile de management din România și impactul acestora asupra angajaților

Romanian HR Profile 2007 | Sumar Executiv

Romanian HR Profile 2007 este un proiect complex ce isi propune sa ofere o radiografie actuala a nivelului si preocuparilor specifice industriei de resurse umane din Romania.

Raportul studiului se constituie ca un document de referinta pentru profesionistii de resurse umane din Romania, fapt atestat si de numarul mare de cumparatori si interesul acordat de presa in 2006.

Aflat la a II a editie, studiul a fost realizat in perioada Mai - August 2007 pe baza raspunsurilor primite de la reprezentantii a 501 companii, distribuite pe intreg teritoriul Romaniei. Esantionul folosit asigura o margine de eroare de maximum 5%.

Raportul studiului a fost lansat la cea de a-IV-a editie a Business-Edu 2007, in luna Septembrie 2007, la Bucuresti.

Romanian HR Profile 2007 este structurat pe patru sectiuni:

- I. Rolul Departamentului si Directorului HR
- II. Invatare si Dezvoltare
- III. Recrutare si Selectie
- IV. Motivare, Compensare si Beneficii

Si anul acesta studiul relava faptul că rolul departamentului de resurse umane în România este inca preponderent administrativ fiind inca departe de a avea un rol strategic

Numai în 19% din cazuri directorii de resurse umane sunt cei care iau deciziile strategice de HR în firmele din țara noastră. Practic în 72% din cazuri, sunt luate de către directorul general al firmei și nu de către directorul de HR. Acest lucru ne arată un stil de management de tipul „hands-on” din partea directorilor generali, stil de management destul de prezent în țara noastră

Oricum situația este îmbucurătoare întrucât acest raport a fost anul trecut de numai 12%. Asta ne arată pe ansamblul economiei o creștere a importanței funcției de resurse umane și mai ales a rolului decizional al directorului de HR care tinde să devină un membru activ al board-ului.

Doar în două din cinci firme din România directorul de resurse umane este în consiliul de directori ai firmei si în mai puțin de jumătate din aceste cazuri acesta este o persoană activă în deciziile de conducere a firmei.

La o mare parte din cei intervievați criteriile de evaluare a muncii de HR lipsesc. 40% dintre directorii de HR nu știu cum sunt evaluați, dar presupun că sunt evaluați in timp ce alți 38% declară că nu se folosesc indicatori.

Recrutarea si selectia alaturi de training, sunt cele mai externalizate funcțiuni ale departamentului de resurse umane. Dintre cei chestionați trei sferturi au declarat că deruleaza programe de training (cu resurse interne sau externe); 70% dintre firme au un buget de training alocat distinct.

Toate aceste date vin să confirme încă o dată faptul că învățarea și training-ul în special, au un rol important și în creștere în firmele din România iar profesioniștii de HR recunosc acest lucru.

În anul 2007, în România, bugetul mediu de training per angajat este estimat la 87 EUR pe an. Ținând cont de costul unei zile de training în România, putem spune că în medie fiecare angajat din țara noastră primește o zi de training pe an. Bugetul mediu anual cheltuit cu top managerii firmelor din eșantion este aproximativ de trei ori mai mare.

Comparativ cu 2006, ponderea organizatiilor fara un buget alocat pentru training a scazut de 3 ori iar ponderea companiilor care au alocat un buget mai mare de 200 Euro per angajat a crescut de 4 ori. Numarul companiilor ce au efectuat un numar de zile de training mai mic de 200 a scazut de la 82% la 68% iar ponderea companiilor ce au efectuat peste 200 de zile de training a crescut de trei ori fata de anul trecut, fapt ce ne arata cala training a fost expus un numar mai mare de angajati in organizatie.

Din rezultatele pe care le deținem, constatam că recrutarea este în 2007 una dintre problemele cele mai mari cu care se confruntă directorii de resurse umane, în sensul că oferta de candidați care să corespundă cerințelor și bugetelor acestora este sever limitată.

Ca urmare a acestui fapt, au crescut în mod constant bugetele de recrutare; se recrutează pe criterii de experiență și competență, situație specifică momentelor în care ai nevoie de cineva care să preia un job imediat.

România se confruntă cu candidați slabi pregătiți și fără experiență dar cu pretenții salariale din ce în ce mai mari. În condițiile presiunii lipsei de candidați este de așteptat ca aceste probleme să devină și mai puternice și să asistăm în continuare la o creștere a veniturilor salariale

Salariul este principalul motiv pe care profesioniștii de resurse umane îl percep ca fiind cauza plecării angajaților din firme. Motivele salariale au crescut major față de anul trecut, deși au crescut simțitor și ceilalți indicatori. Acest lucru vine să confirme încă o dată presiunea existentă în recrutare și presiunea pe creșterile salariale la care asistăm. Cu toate acestea doar în 37% organizează "exit interviews".

În ceea ce privește managementul performanței, numai două treimi din firmele care dețin un sistem de evaluarea performanței, au și un plan scris pentru compensarea acesteia. Conform interviurilor obținute, doar 46% dintre firme organizează Studii de cercetare a opiniei angajaților (EOS).

Politica de beneficii în țara noastră, pe fondul cererii foarte mare de forță de muncă cu o calificare ridicată, a evoluat foarte mult în ultima perioadă. Studiul ne arată ca telefonul mobil și mașina de serviciu sunt printre beneficiile cele mai folosite în România; acestea sunt urmate de bonurile de masă, apa-cafea-ceai gratuit și școlarizare.

Prioritățile strategiilor de compensare și beneficii din România sunt orientate către atingerea obiectivelor firmei și menținerea competitivității în piață.

În concluzie, putem spune că piața se află în evoluție, resursele umane mai castigând un pic de anul trecut și până acum în relevanță și importanță pentru succesul afacerilor. Cu toate acestea, ținând cont de slaba implicare la nivel de board și lipsa unei abordări strategice a resurselor umane, mult râvnitul statut de Business Partner al Directorului de Resurse Umane este încă relativ departe.

Recrutarea și selecția urmate de fidelizarea și recompensarea angajaților în funcție de performanță rămân provocările numărul unu ale pieței locale de resurse umane din România în 2007-2008.