

# ROMANIAN HR PROFILE 2008



- 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 • Devotarea managerială în companiile din România • Tendințe în procesul recrutării și selecției de personal • Sănătatea de management din România și impactul acestora asupra angajaților

## Romanian HR Profile 2008 | Sumar Executiv

Romanian HR Profile 2008, este cel mai mare studiu din Romania dedicat cercetarii industriei de resurse umane. Aflat la a treia sa editie, ne ofera o imagine complexa si obiectiva, bazata pe interpretarea dinamica a evolutiei pietei.

Culegerea datelor a avut loc in perioada Iulie 2008 – August 2008 si a fost facuta pe un esantion aleator, prin intervievarea unui numar de 485 de firme, reprezentante cu peste 10 angajati, firme mijlocii si mari cu functiune de resurse umane in companie. Esantionul folosit a avut o distributie pe intreg teritoriul tarii si asigura o margine de eroare de maximum 5%

Sectiunile Romanian HR Profile 2008 sunt urmatoarele:

- I. Pozitionarea Directorului HR si Rolul Departamentului HR.
- II. Invatare si Training
- III. Recrutare – Selectie – Retentie.
- IV. Compensare si Beneficii
- V. E-learning.

Studiul releva faptul ca in 2007, in companiile din Romania, doar unul din trei Directori de Resurse Umane face parte din Comex, deciziile strategice fiind luate de cele mai multe ori de catre Directorul General sau de catre Comex fara implicarea acestuia.

Una din doua firme functioneaza fara buget de resurse umane, recrutarea si salarizarea fiind nu numai activitatile care apar cu frecventa cea mai mare in cadrul raspunsurilor, dar sunt si considerate de catre repondenti printre cele mai importante activitati ale departamentului HR.

Metodele de invatare cele mai utilizate sunt trainingul urmat de calificarea la locul de munca. Trei cincimi din firmele participante la studiu nu si-au implicat angajatii in nici o activitate de training exceptand team building. Bugetul mediu cheltuit de firme per angajat pentru training in 2007, inclusiv cheltuielile logistice, este de 163 euro pe an.

Clasamentul primelor 10, cele mai cunoscute firme de training din Romania (awareness spontan) a suferit usoare modificari fata de anul trecut. Clasamentul de anul acesta acesta, listeaza in ordinea popularitatii urmatoarele companii: Codecs, Ascendis, Human Invest, Tmi, Aims, Achieve Global, Ok Service, Interact, Corporate Dynamics International, Hrd.

Cele mai folosite surse de Recrutare raman in continuare anunturile in ziare urmate de cele de pe web. Romania se confrunta cu o fluctuatie ridicata de personal, productia si vanzarile fiind principalele zone cu dificultati in gasirea de personal calificat. Bugetul mediu cheltuit pentru Recrutare in 2007 este de 683 euro per companie. Salariul si dorinta de a schimba tipul de activitate sau chiar domeniul de activitate sunt cele mai frecvente motive pentru care oamenii parasesc companiile.

Interesul companiilor pentru evaluarea performantei este in scadere fata de anii precedenti; in acest context, strategiile de recompensare folosite, acorda un rol important atingerii obiectivelor dar si motivarii angajatilor.

Telefonul, consumabilele alimentare de birou: apa-ceai-cafea si bonurile de masa sunt in continuare cele mai folosite beneficii acordate de companii atat pozitiilor manageriale cat si celor non-manageriale. Studiul releva o scadere a interesului angajatorilor pentru cercetarea opiniei si a gradului de satisfactie a angajatilor.

Constatam in continuare o penetrare redusa a e-learning in Romania, doar o firma din 7 foloseste platforme de invatare on-line pentru instruirea angajatilor. Aceasta situatie este explicat prin necunoasterea beneficiilor oferite de abordarea e-learning.

Ca o concluzie finala putem spune ca recunoasterea importantei managerilor de resurse umane si a unei abordari strategice a resurselor umane se afla in continuare la cote destul de scazute. Din punct de vedere al pietei fortei de munca, avem de a face cu o piata a carei problema majora o constituie lipsa personalului calificat si fluctuatia mare, mai ales in domeniul productiei si al vanzarilor. Pe termen lung, criza fortei de munca contribuie la scaderea performantelor si a productivitatii muncii si chiar la stagnare economica.