

Ultima frontieră a noii Europe

Privind înapoi în ultimii ani observăm evenimentele interesante din punct de vedere economic în România: câteva investiții majore, cu preponderență în sectorul de producție (domeniul auto), cel al cercetării științifice (Honeywell), al activităților de pe piața fondurilor de investiții (Terapia și-a schimbat acționarii) sau al companiilor aflate pe piață la vânzare (Banca Țiriac) ori al fostelor întreprinderi de stat în curs de privatizare (BCR și PETROM). Toate acestea implică schimbări majore pe scena forței de muncă în privința mentalității/atitudinii/abilităților, de multe ori însemnând angajarea de experți, concentrarea pe esența afacerii și externalizarea diferitelor activități conexe (cum ar fi contabilitatea, recrutarea) și foarte des schimbarea echipei de manageri.

După 14 ani de capitalism mulți români au reușit să acumuleze o experiență valoroasă în cadrul companiilor internaționale cu activitate în România, dar au avut și ocazia de a primi responsabilități în străinătate, cel mai adesea în Europa Centrală și de Est și în Europa de Vest sau chiar în SUA. Tendința anului 2004, vizibilă și în 2003, este ca acești români să fie considerați extrem de valoroși pentru pozițiile de top create în România, companiile fiind interesate să-i atragă înapoi în România. Mulți dintre ei sunt extrem de motivați să accepte oferta. În același timp există expatriați care tocmai au depășit 5 ani de ședere în România, dintre care unii s-au decis să rămână aici, au învățat limba română, iar alții chiar și-au luat cetățenia română. În acest moment diferențele între românii cu experiență internațională și străinii cu o experiență de lucru în România devin ne semnificative, iar în cadrul procesului de selecție sunt deseori considerați egali. În același timp cei 14 ani au permis oamenilor să aibă parte deja de o "istorie" a muncii în noul sistem, iar evaluarea performanțelor anterioare și luarea de referințe au devenit criterii definitorii în procesul de selecție. Se pune

din ce în ce mai puțin accentul pe selectarea managerilor cu potențial și mai mult pe a acelora care au deja o experiență de succes și rezultate semnificative.

Pentru a face mai competitivă piața locală și astfel să se internaționalizeze, companiile din România sunt interesate să atragă cei mai buni manageri, români sau expatriați. Acestea au înțeles că persoanele angajate de companii se diferențiază prin performanță. Pentru a-i putea atrage pe cei mai buni profesioniști sunt dispuse să ofere tot ceea ce este necesar, inclusiv acțiuni.

România va continua să atragă investiții străine iar competiția va deveni mai intensă, cu unele particularități: companiile locale vor trebui să le facă față celor străine; întreprinderile mici vor fi achiziționate de actori majori în procesul de globalizare care afectează și România; o expansiune rapidă a pieței de retail din România (extinderea rețelelor Carrefour, Cora, Billa) va activa producția locală, dar va consolida și performanțele calitative, iar investițiile puternice din infrastructură vor continua să se focalizeze din ce în ce mai mult pe calitate. Toate acestea vor determina o nevoie sporită de afaceri conduse cu profesionalism, de o creștere calitativă în procesul de selecție și de manageri de succes.

Cum poți fi un manager de succes?

Rețeta este foarte complexă: o combinație de competență practică, dar și un antrenament continuu de învățare, excelente abilități și o atitudine pozitivă și proactivă. Din ce în ce mai multe persoane absolvă programele MBA în România sau în străinătate, unele dintre acestea chiar la școli foarte renumite precum London Business School, Insead sau IMD. Dar rezultatele concrete din activitatea precedentă vor rămâne atuul cel mai important în alegerea unui astfel de manager.

Minerva Cernea
Country Manager Romania
Pedersen & Partners