

HR in Romania - Preocupari si tendinte

Rezultatele Studiului "HR in Romania" – editia a 3-a

ZF HR Conference, Hotel Marriott

25 martie 2014, Bucuresti

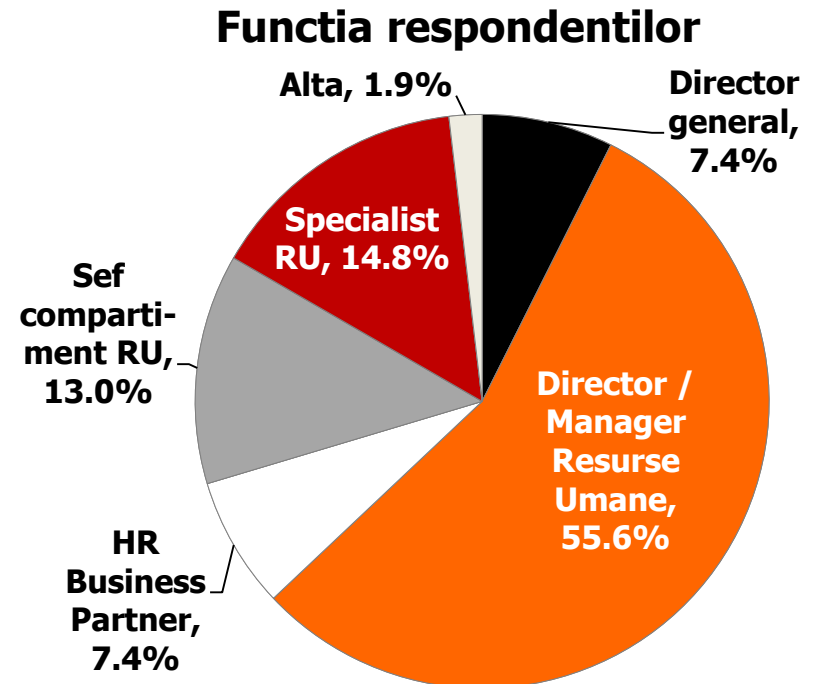
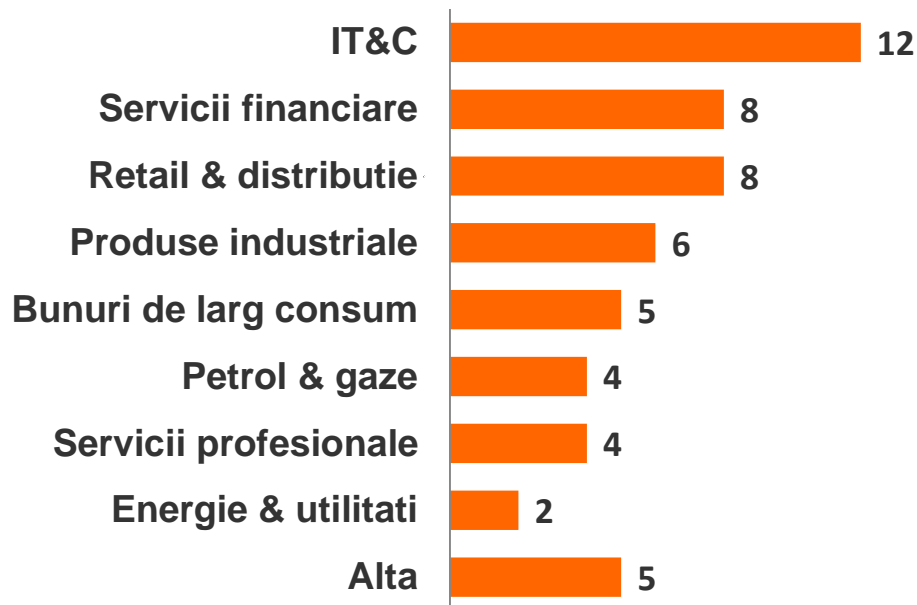
Sandra Jitianu: +40 749 040504
sandra.jitianu@ensight.ro

"Unde se situeaza HR-ul in Romania", editia a 3-a, 2013

- *IT&C*
- *Servicii financiare*
- *Retail & distributie*
- *Produce industriale*

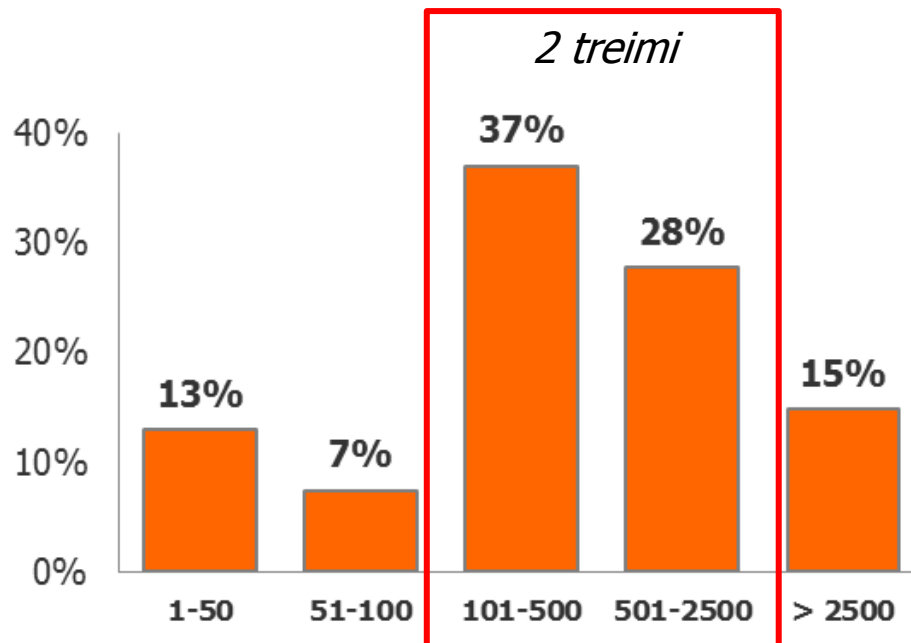
54
companii

- *Bunuri de larg consum*
- *Petrol & gaze*
- *Servicii profesionale*
- *Energie & utilitati*

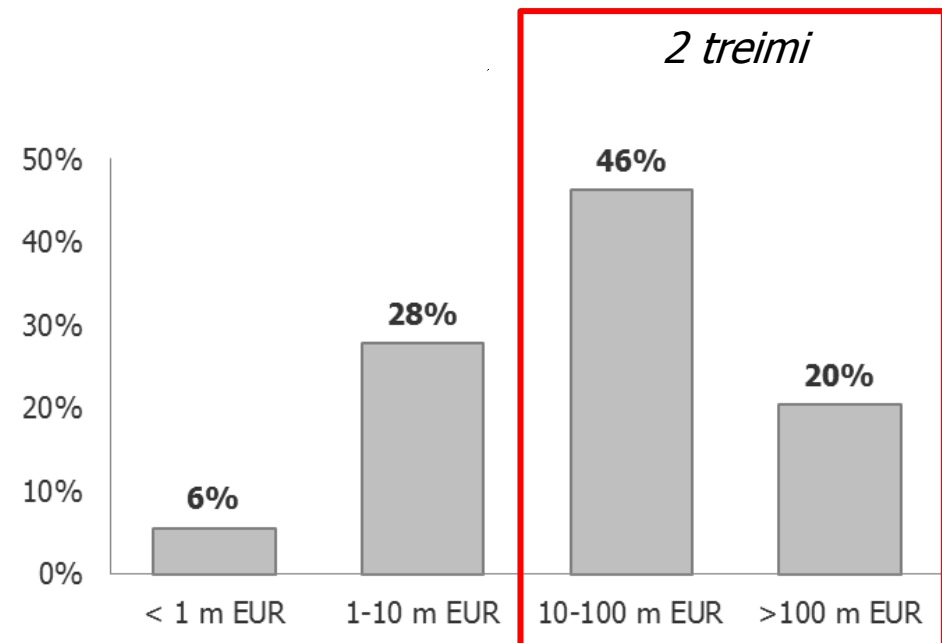


Doua treimi dintre participanti au intre 100 si 2500 de angajati si o cifra de afaceri de peste 10 mil EUR

Numar angajati (2012)



Cifra de afaceri (milioane EUR, 2012)

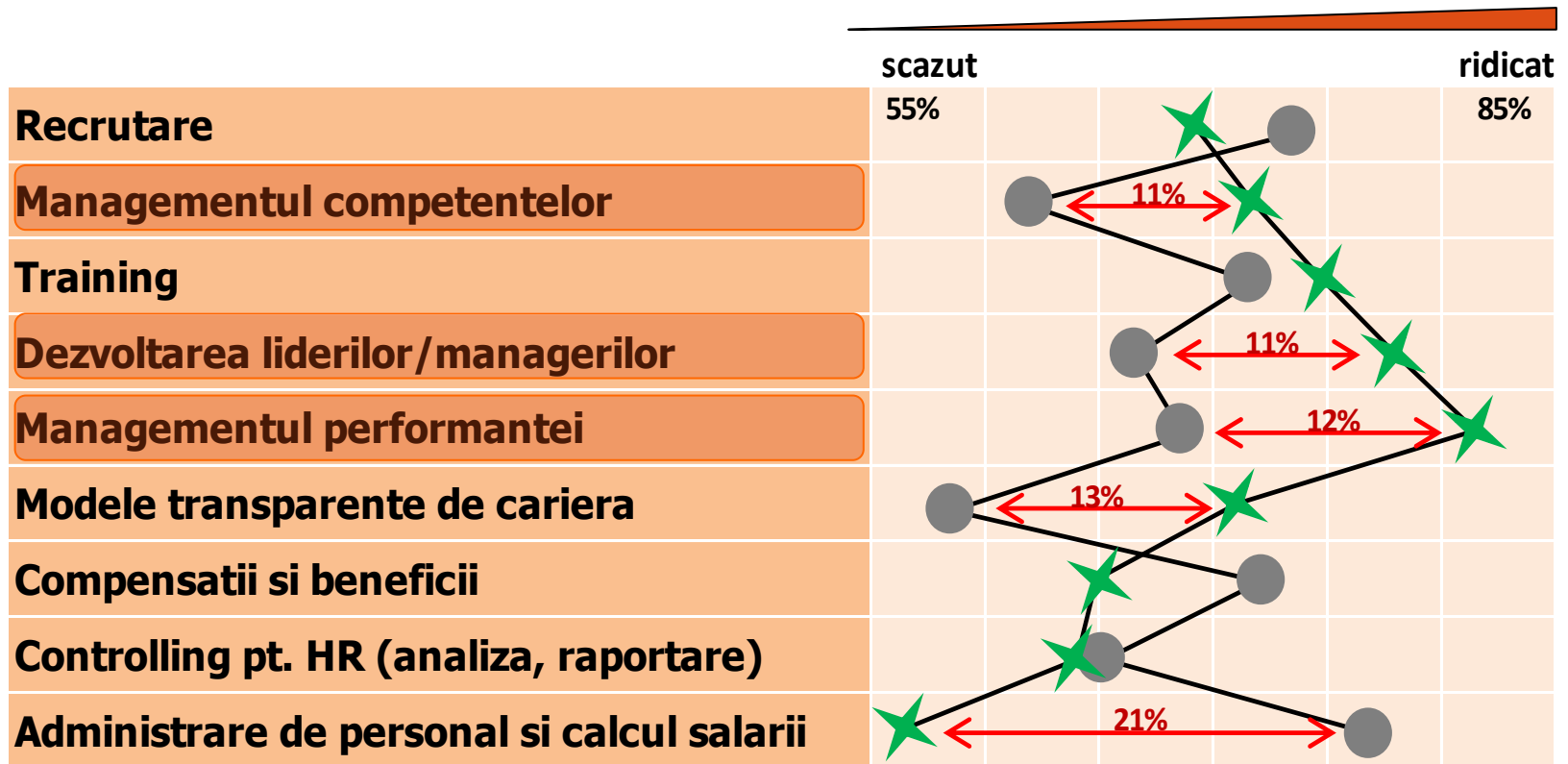


**Nr. total al angajatilor din companiile respondente:
peste 35.000**

Cifra de afaceri combinata: 3,5 miliarde EUR

Ariile prioritare de dezvoltare in 2014 sunt managementul performantei, dezvoltarea liderilor si managementul competentelor

- Nivelul actual de dezvoltare
- ★ Nevoia viitoare de dezvoltare

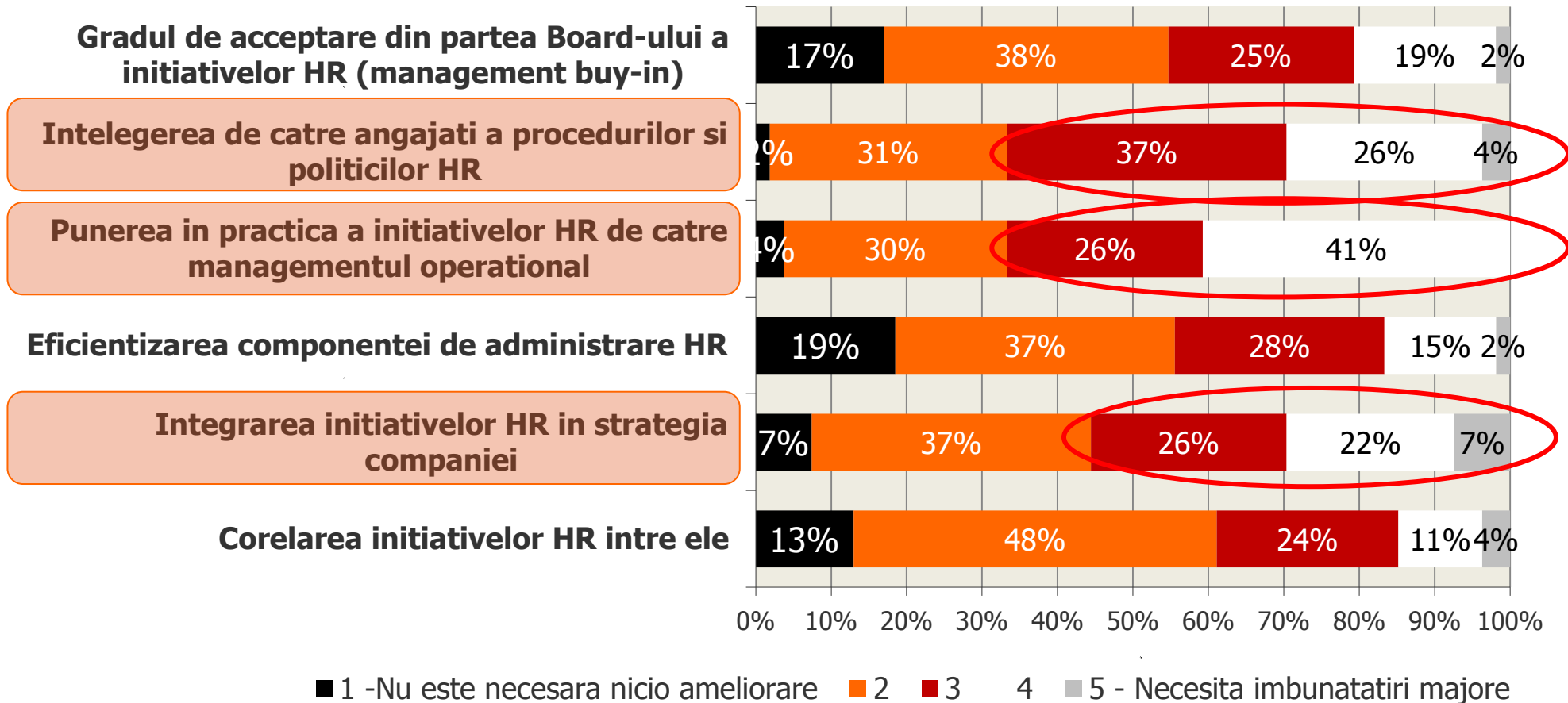


N=54

Sursa: Studiul Ensignt "Unde se situeaza HR-ul in Romania?", editia a 3-a, 2013

Intelegerea si punerea in practica a initiativelor RU de catre business sunt aspectele care necesita ameliorare in 2014-2015

Puncte forte sau care necesita imbunatatire in urmatoarele 24 luni



N=54

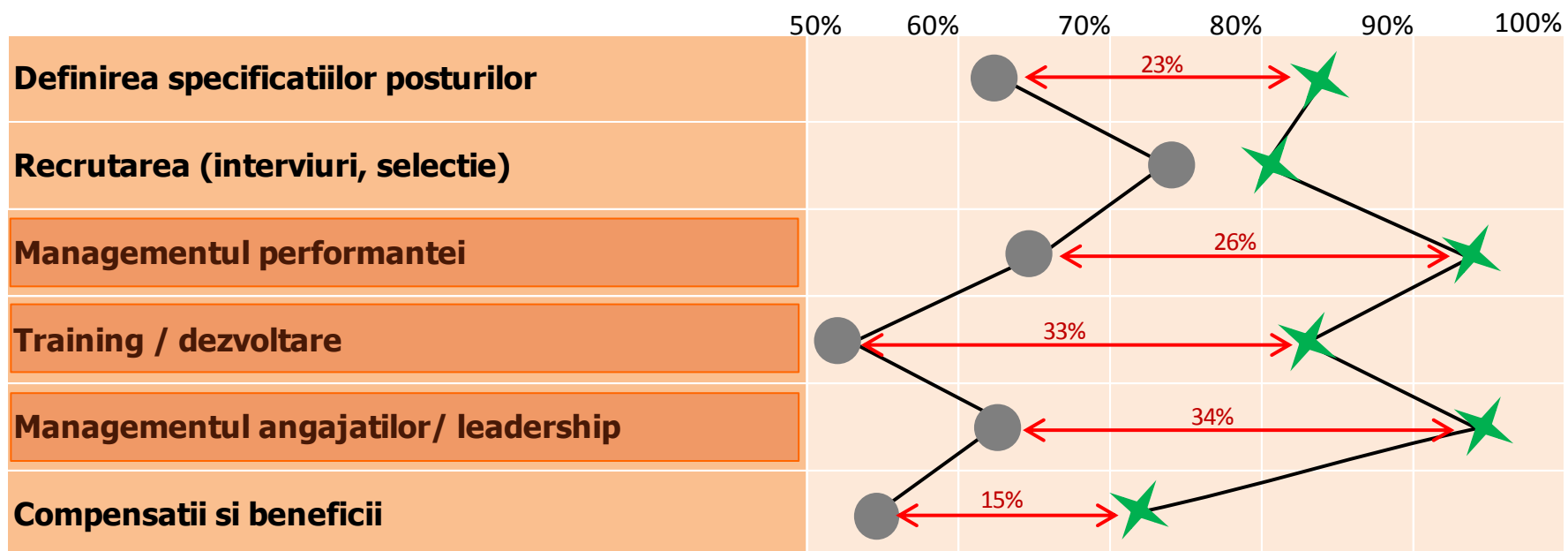
Sursa: Studiul Ensign "Unde se situeaza HR-ul in Romania?", editia a 3-a, 2013

In ce arii de resurse umane ar trebui sa joace managerii un rol activsi cum isi insusesc in realitate managerii rolul?

Se ridica managerii la nivelul asteptarilor profesionistilor din resurse umane?

Arii de resurse umane:

Punctul de vedere al profesionistilor HR:

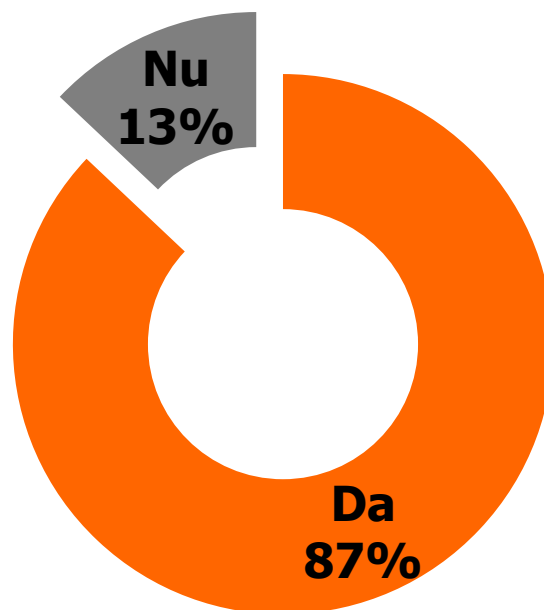


 **Importanta rolului managerului**
 **Gradul de asumare al rolului**

N=54

Sursa: Studiul Ensign "Unde se situeaza HR-ul in Romania?", editia a 3-a, 2013

Aveti implementat un sistem de management al performantei in compania dvs.?



N=54

Managementul consecintelor ramane piatra de incercare a sistemelor de management al performantei

Caracteristici ale sistemului de management al performantei

Obiectivele companiei sunt incluse in obiectivele de performanta individuala

Obiectivele companiei sunt defalcate in functie de nivelurile ierarhice

Evaluarea indeplinirii obiectivelor se desfasoara dupa un proces clar si anumite termene limita

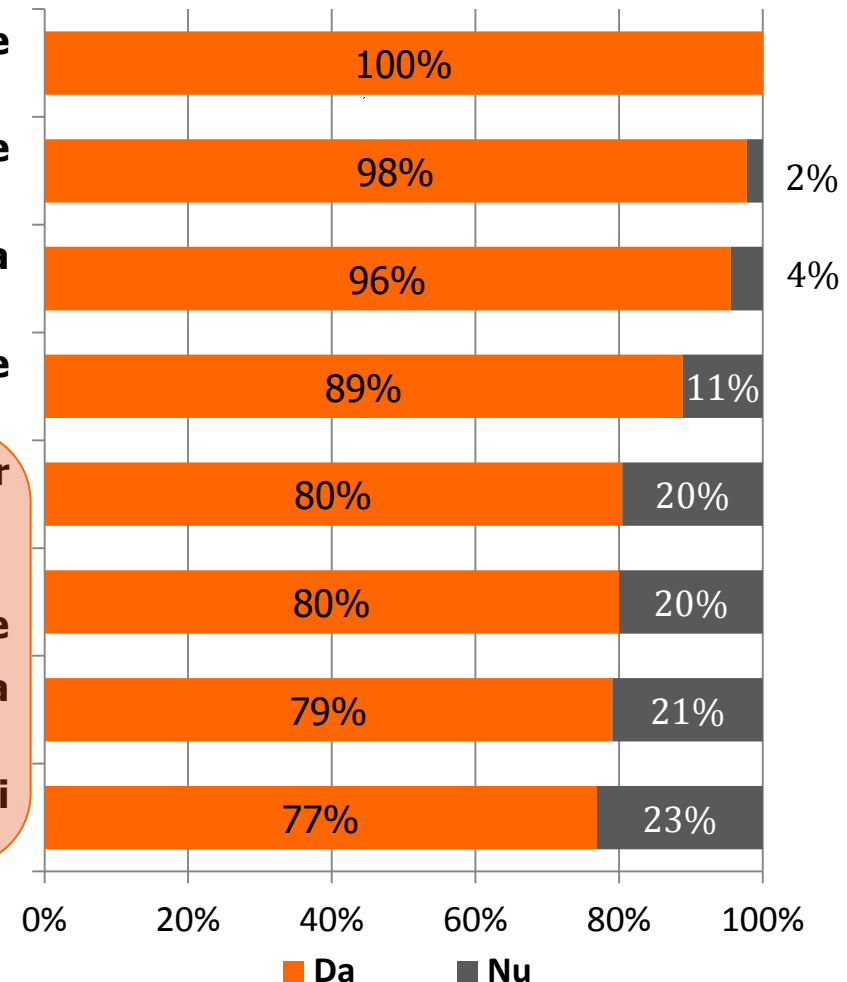
Managementul este instruit in ceea ce priveste procesul de evaluare a performantelor

Exista intalniri regulate intre angajati si managerii lor pentru a discuta despre performanta individuala

Exista o legatura stransa intre dezvoltarea personalului si evaluarea performantei individuale

Performanta buna / extraordinara este recompensata in mod transparent

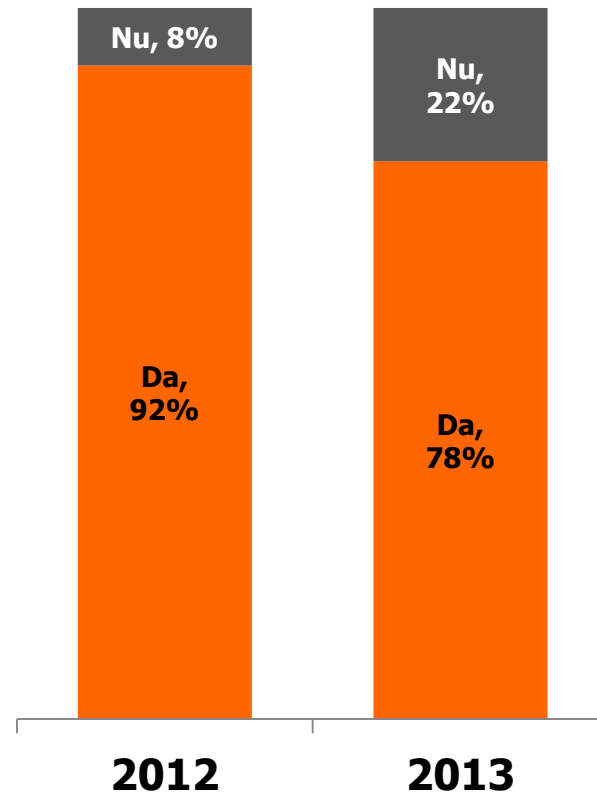
Performanta scazuta este comunicata in mod clar si are consecinte



De ce este nevoie pentru a avea un bun management al consecintelor?

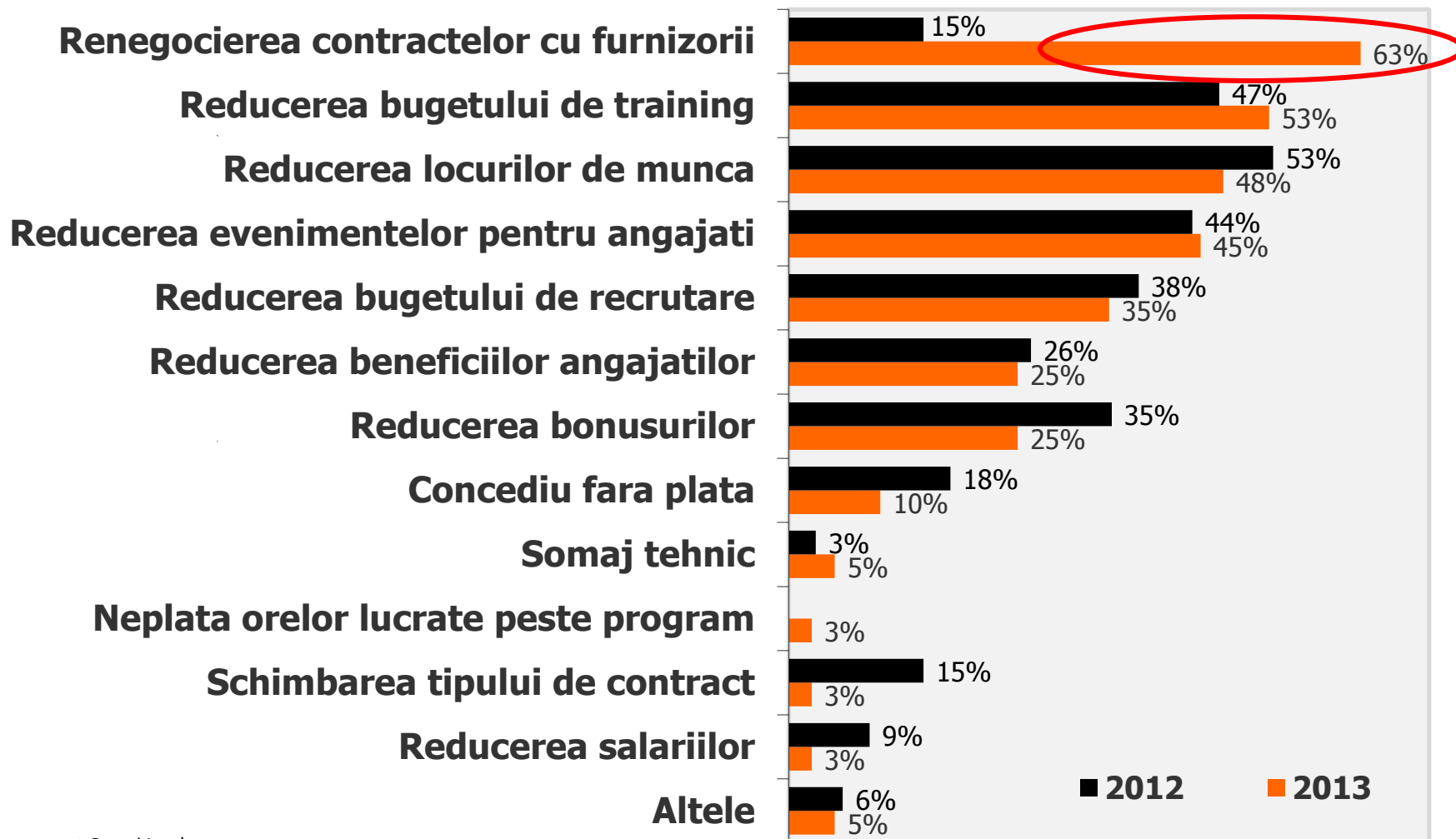
- ✓ Managerii **recunosc si recompenseaza performanta buna**, acolo unde este cazul
- ✓ Managerii **recunosc si iau masuri privind performanta slaba** (incl. concediere pentru cei care au in mod repetat rezultate slabe)
- ✓ Managerii **vor + stiu cum sa actioneze** eficient in cazul performantei slabe
- ✓ Setul de instructiuni pentru manageri in cazul performantei nesatisfacatoare este **simplic, usor de inteles si de utilizat**
- ✓ Nivelurile superioare de management se asigura ca rezultatele evaluarii individuale in departamente **sunt aliniate cu rezultatele de business** ale departamentelor respective

Ati aplicat masuri de reducere a costurilor?



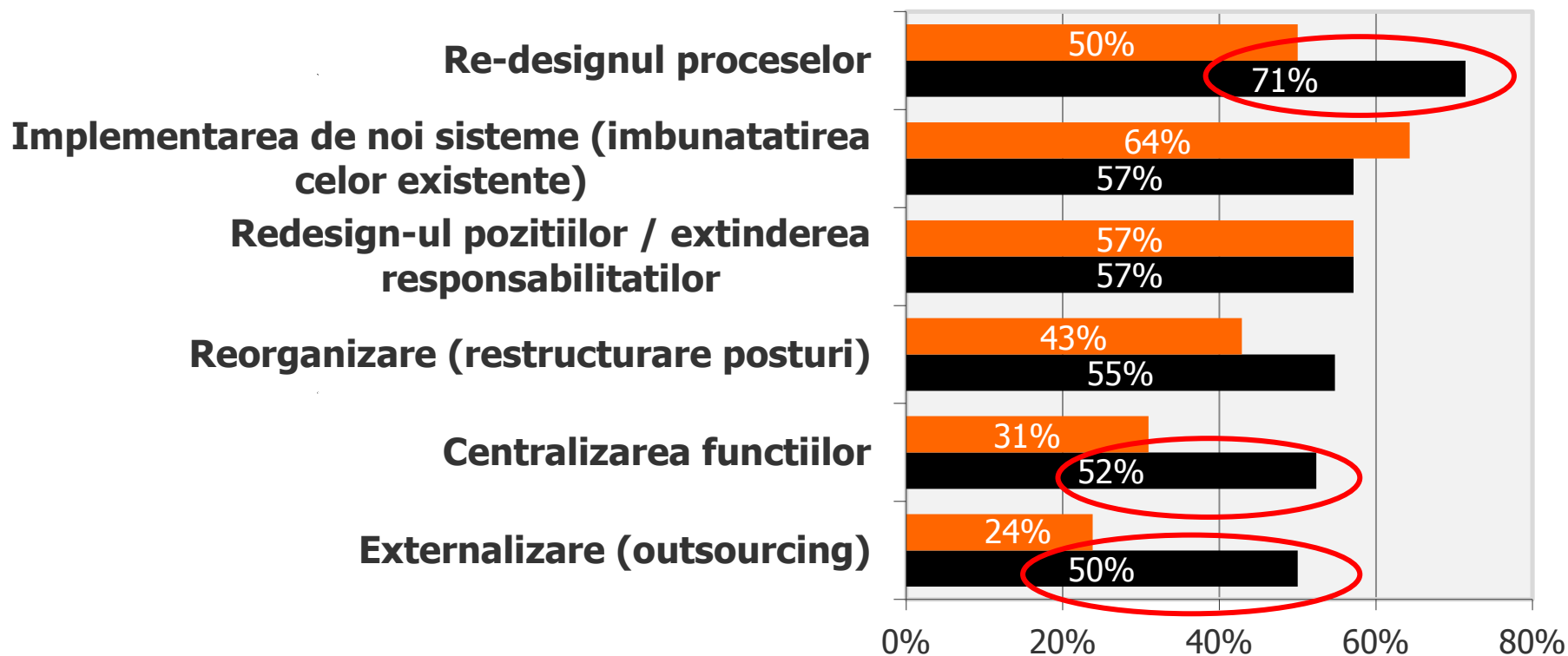
Furnizorii de servicii de resurse umane au ramas sa duca greul: presiunea costurilor s-a transferat in mare parte asupra lor

Ce masuri de reducere a costurilor HR ati implementat?



Redesignul de procese, centralizarea functiilor si outsourcing-ul sunt zonele pe care vor miza multe companii in anii care vin

Ce alte masuri de restructurare/reorganizare considerati a fi necesare pentru a depasi criza?



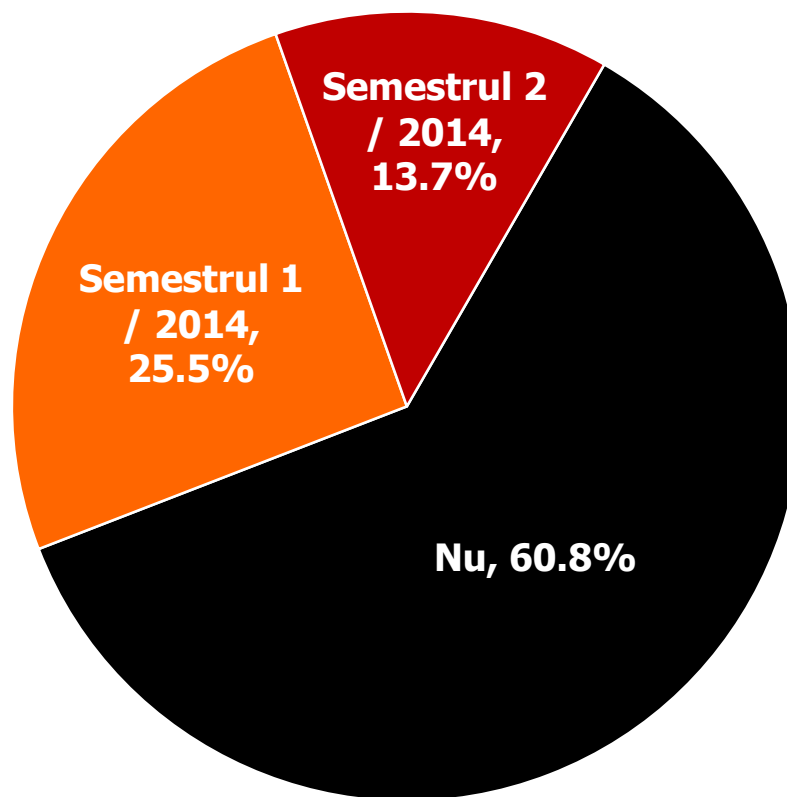
■ Le-am aplicat în 2013 ■ Sunt adecvate pentru a depăși criza

N=42

Sursa: Studiul Ensign "Unde se situează HR-ul în România?", editia a 3-a, 2013

40% dintre companiile chestionate continua masurile de restructurare in 2014

*Intentionati sa continuati implementarea masurilor de
restructurare? Daca da, pana cand?*



N=51

Sursa: Studiul Ensign "Unde se situeaza HR-ul in Romania?", editia a 3-a, 2013

Multumim!

Pentru informatii suplimentare va rugam sa ne contactati:

Ensign Management Consulting
Str. Uranus nr. 150, 050826
Bucuresti, Romania
Tel: +40 31 4055468
Fax: +40 31 4055467
[**contact@ensight.ro**](mailto:contact@ensight.ro)
[**www.ensight.ro**](http://www.ensight.ro)

Know. Transform. Perform.