

Specializarea ca metodă de fidelizare

Postul vacant sau înființarea unei noi poziții în cadrul unui departament dintr-o companie generează întotdeauna un proces de recrutare, mai lung sau mai scurt, mai ușor sau mai dificil, determinat nu neapărat de timpul scurt disponibil uneori pentru procesul de recrutare, cât de lipsa personalului calificat și care să accepte salariul just pentru munca solicitată. Acest proces devine de cele mai multe ori o problemă în situația în care postul vacant este în domeniul logisticii, indiferent că vorbim de un șofer, gestionar în depozit sau manager de achiziții, vicepreședinte supply chain ș.a., deoarece investițiile în instruirea și specializarea personalului din logistică au fost mai mereu cu mult în urma altor departamente „consacrate” din companiile din România, cum ar fi vânzările, financiarul sau managementul general, tocmai pentru că logistica este o funcțiune suport pentru vânzări și activează în consecință.

La noi în țară, după revoluție, multe firme erau implicate în vânzări, indiferent dacă din producție autohtonă sau din import, și era normal ca un interes deosebit să fie acordat creșterii nivelului de pregătire a personalului din vânzări/marketing și producție, pentru a crește nivelul vânzărilor. Apoi, companiile trebuiau să și încaseze banii din vânzări și atenția s-a mutat pe instruirea personalului din departamentele financiar/contabilitate și IT.

Încă de acum câțiva ani, companiile din România (autohtone sau multinaționale, de stat sau private) au realizat că pe piață competiția este acerbă și au trebuit să fie atente și la costuri, la creșterea eficienței. În general, managementul companiei își stabilește obiective continue de creștere a eficienței cu 5 până la 8 sau chiar 12%. Procesele de eficientizare vor fi diferențiate în funcție de activitatea principală a companiei. De exemplu, dacă este producător, eficientizarea se va axa pe procesele tehnologice și liniile de fabricație; într-o companie de logistică și distribuție, accentul va fi pe procesele de aprovizionare și pe cele care asigură mișcarea mărfurilor, pe transport și distribuție, iar într-o companie de servicii de HR sau training vor fi urmărite cu precădere costurile legate de săli și traineri. ▶

Piața de resurse umane, sub lupa specialiștilor

Pe 13 martie, ARILOG va organiza un seminar care va avea ca temă realizarea unei analize a pieței de resurse umane din România specializată pe funcțiunile logistice, comparativ cu alte funcțiuni logistice dintr-o companie. De asemenea, se va compara realitatea românească cu cerințele europene și mondiale în domeniu și vor fi definite evoluția și tendințele așteptate în următorii ani atât de la angajatori, cât și de la angajații din domeniul logisticii. Se vor dezbate în detaliu temele de interes pentru angajatori, enumerate mai sus, referitor la specialiștii din domeniu, problemele cu care aceștia se confruntă și modalitățile de rezolvare. Seminarul va fi o manifestare amplă ce va beneficia de participarea celor mai buni profesioniști din logistică implicați în piața forței de muncă din România.

Evoluția pieței muncii cu care se confruntă companiile după primul an de la intrarea în Comunitatea Europeană a influențat alegerea temelor de discuție de anul acesta din cadrul Seminarului. Temele care vor fi abordate sunt generate de problemele actuale de pe piața forței de muncă din România, probleme cu care se confruntă aproape toate companiile: recrutarea și selecția de personal, accesarea fondurilor europene pentru instruirea personalului, marketing de personal-instrument de atracție și retenție, ROI (return of investment), legislație privind raporturile de muncă, leasingul de personal, regulamentul de ordine interioară, procedurile ISO HR, pensiile private și multe alte teme propuse de profesioniștii din domeniul HR și nu numai.

Taxa de participare la eveniment este de 395 lei + TVA (315 lei + TVA pentru membrii ARILOG).

Înscrieri la fax: 031.402.25.78 sau e-mail: office@arilog.ro.



► Vânzări, dar nu cu orice preț

Știu managerii companiilor cum să își eficientizeze procesele? De cele mai multe ori se cere să li se livreze clienților o anumită marfă sau un anumit serviciu indiferent de costuri, pentru a nu pierde acel client sau a cea oportunitate de vânzare. Cu siguranță că toate firmele își doresc vânzări mari, dar la sfârșitul tranzacției, când tragi linie și vezi cât efort ai depus să realizezi acea vânzare și vezi că ai ieșit în minus, pe cine poți trage la răspundere pentru că nu ai rămas cu un profit? Merită efortul?

Sunt întrebări pe care puțini conducători de companii și le pun, deoarece niciunul nu se implică în fiecare compartiment al companiei ca să înțeleagă tranzacția în sine, ci preferă să privească procesele și rezultatele la nivel macro. Pentru aceasta există managerii de departament.

Pregătirea personalului din logistică, mult sub cea din alte domenii

Din ce în ce mai mulți angajatori se orientează, în recrutarea managerilor (în special a celor din domeniul operațiunilor), în funcție de rezultatele acumulate la locurile de muncă precedente (implementarea unui soft de gestionare a mărfurilor în depozit sau a transporturilor, reducerea costurilor de logistică cu x% etc.) sau de cursurile/masterele/MBA-urile făcute cu precădere în domeniul logisticii și supply chain-ului.

Faptul că în România nu există multe facultăți de logistică și supply chain sau mastere în domeniu face ca angajații să fie deficitari în pregătirea profesională superioară față de personalul de pe același nivel ierarhic din alte departamente. Doar comparând numărul de absolvenți de mastere în management cu al celor care au mastere în logistică, sau numărul celor cu MBA/EMBA în logistică și supply chain cu al celor din management - indiferent că e financiar, HR, proiect sau de altă natură - cifrele vorbesc de la sine.

Perfecționarea, o condiție a eficienței în muncă

În lipsa acestor instrumente de perfecționare, de cele mai multe ori procesele de eficientizare decurg foarte greoi, căci angajații din logistică și supply chain nu au expertiza necesară de a ști ce trebuie făcut sau care sunt metodele prin care ar putea eficientiza aceste procese, intrând într-o rutină cu care se obișnuiesc și convingându-i pe superiori că „așa e bine”.

Cei mai mulți aduc argumente de tipul „am școala vieții” sau „când făceam eu transporturi sau vamă, era...”, dar de cele mai multe ori situațiile pe care le-au experimentat și aplicat ulterior nu sunt neapărat și corecte sau au fost corecte la vremea respectivă, dar nu mai sunt aplicabile acum, ori peste 10 ani.

„Surprinzător este că cei mai mulți angajați din logistică și supply chain au înțeles că trebuie să evolueze, să investească în ei și, chiar dacă

de cele mai multe ori nu sunt susținuți de companiile pentru care lucrează și pentru care ar trebui să realizeze acele reduceri de costuri de x%, se înscriu pe costurile lor la puținele cursuri de specializare, facultăți, mastere, MBA-uri existente în România în managementul logisticii, managementul transporturilor și distribuției, managementul achizițiilor și stocurilor sau managementul producției și operațiunilor. Investiția în pregătirea lor este întotdeauna recuperată într-un termen foarte scurt, întrucât aplică și implementează ultimele metode învățate, realizând reduceri importante de costuri cu operațiunile pentru companie.”

Una din metodele de fidelizare a angajaților (și nu numai din logistică) este investiția permanentă în instruirea și specializarea acestora în domeniile specifice în care activează, indiferent de tipurile de instruire și educație (de specializare, traininguri interne, mastere, MBA-uri etc.) sau de nivelul de costuri suportat de companie (integral sau parțial).

Cu siguranță că această luptă de a convinge angajatorul că trebuie să investească în angajatul care îi poate eficientiza operațiunile și implicit afacerea este una pe cale de a fi câștigată, dar cum cu o singură bătălie nu se câștigă războiul, angajatului nu-i rămâne decât să plece pentru un pachet salarial care îi oferă și aceste avantaje.

(Laura Simion,
Vicepreședinte ARILOG,
PR & Comunicare)





Tel.: 0729.693.595
0251.470.353

Oferim servicii de depozitare* și/sau logistică de frig (refrigerare și congelare) la standarde europene!

* Depozit de 4.800 m² situat lângă aeroportul din Craiova

