

Lecția de angajare

Mediul de afaceri de la noi urmează, cum este firesc, trendul țărilor dezvoltate. În toate sensurile. Astfel, nu am scăpat nici de criza de pe piața muncii. Domeniu relativ nou pentru România, logistica prezintă și ea deficiențe de înțelegere a posturilor din companie și lipsuri în privința oamenilor competenți care să coordoneze lanțul logistic.

Asociația Română de Logistică și Management (ARILOG) și Management (ARILOG) a organizat, în acest context, în luna martie, la Hotel Marriott, conferința „Bringing Logistics to Life - People Make the Difference“. Specialiști din recrutarea de personal, membri de prestigiu în conducerea Asociației Europene de Logistică (ELA) și reprezentanți ai companiilor de logistică s-au întâlnit pentru a împărtăși experiențe naționale și europene în acest domeniu relativ nou pentru țara noastră, primordial la nivelul identificării de persoane capabile pentru a conduce departamentele logistice. Adriana Pălășan, vicepreședinte ARILOG, a prezentat punctele de plecare în evaluarea și pregătirea personalului și încercarea de implementare a standardelor europene de competență în logistică.

Se cer fișe de post bine puse la punct...

Invitații prezenți la pupitrul au identificat problemele cu care se confruntă



logistica și au împărtășit din experiențele proprii, de așa manieră încât, la plecare, participanții puteau spune că au un alt bagaj de cunoștințe, mai mare și, poate, modificat pe alocuri.

În cadrul întâlnirii, s-au evidențiat comparații între nivelul atins de noi și cel al țărilor unde domeniul este mai cunoscut, părerea generală fiind că trebuie să ne folosim de cele mai bune practici și avem nevoie de un sistem internațional de standardizare a job-urilor și atribuțiilor.

Întâlnirea de la Marriott s-a transformat, încet-încet, într-o adevărată lecție despre cum și ce oameni trebuie angajați. În

prim plan, a reieșit marea problemă legată de neînțelegerea realităților forței de muncă din piață. Pentru orice post, fie el de operator de calculator, de șef de depozit sau de director general, firmele românești caută candidați cu cel puțin o facultate, vorbitori ai unei limbi străine și cu experiență în domeniu. Companiile autohtone nu și-au pus, însă, problema dacă aceasta este chiar cea mai bună strategie pe termen lung. Au surprins și încântat experiențe noi, conform cărora performanța nu cere neapărat angajați-vedeți și că, de cele mai multe ori, oamenii foarte buni, dar fără un prestigiu, sunt mult mai liberi în gândire și acționează mai mult în folosul companiilor decât cei cu renume care, adesea, formează un sistem propriu, ce determină dependența companiei față de ei. S-a încurajat angajarea „vedetelor“ pe poziții cheie și a oamenilor „normali“ pe poziții normale.

... angajați corect evaluați...

Companiile vor candidați cât se poate de bine pregătiți. Aceștia din urmă au, la rândul lor, așteptări foarte mari din punct de vedere material și al carierei. Mulți își supralicitează cunoștințele, iar, în momentul în care citesc un job description și li se explică ce au de făcut, după câteva minute de gândire, spun că este exact ceea ce fac.

Însă, fișa postului are puncte generale, care lasă loc de interpretări. Așadar,



Adriana Pălășan, vicepreședinte ARILOG, și Viorel Leca, președinte ARILOG, au oferit diplome celor mai noi membri ai asociației.



Arad tel: 0257.218.798; 0742.036.914,
Deva tel: 0254.228.098; 0742.036.907
Sibiu tel: 0269.229.649; 0741.102.997,
Bucuresti tel: 021.350.5741; fax: 021.352.4751
e-mail: office@schunn-international.ro

Schunn International, centru autorizat pentru vanzari si service SOMMER ROAD CARGO SOLUTIONS va ofera:

Sasie pt. containera SOMMER, care pot transporta la alegere containere de 20 picioare, 30 picioare, 40 picioare (High Cube) sau 45 picioare.

Programul economic, pentru cei ce calculeaza costurile

Suprastructuri inchise SOMMER, pentru bunuri pretentioase, tot timpul bine protejate, heavy duty

Sisteme de schimb SOMMER care va ajuta sa castigati lupta pentru comenzi de transport prin solutii logistice integrate

Platforme SOMMER, cu sistemul de asigurare a incarcaturii SALS (Sommer Ausssenrahmen Ladungssicherungs System)

Investiti inteligent in produse SOMMER ROAD CARGO SOLUTIONS, a intreprindere cu peste 70 de ani de experienta pentru clienti si impreuna cu clientii.

Apelati la noi pentru:
Autoturisme noi si rulate toate marcile
Autobetoniere, pompe de beton, autobasculante, autosasie cu macara
Camioane noi si rulate toate marcile
Buy - back, finantari, leasing, livrari rapide



PUBLICITATE

un angajat în logistică se poate trezi că trebuie să acționeze pe segmente care nu i-au fost făcute cunoscute inițial și pentru care nu are pregătirea sau abilitățile necesare, dar acțiunea respectivă este interdependentă cu cele menționate în fișa inițială. Fișele de post ar trebui, în acest context, să conțină nu numai elementele de responsabilitate și de acțiuni pe care ar trebui să le îndeplinească, dar și trimiteri la indicatorii de performanță care te ajută să muncești mai eficient.

... și manageri compleți

Creșterile salariale în procente, de care se tot vorbește pe piață în ultimii ani, nu dau răspunsuri la nevoile individuale. Important, atât în cadrul organizației, cât și față de piață, este să existe standarde pentru a putea evalua corect nivelul salarial și beneficiile suplimentare pentru fiecare dintre angajați. Într-o evaluare, trebuie ținut cont atât de nivelul salariului de bază cât și de alte venituri anunțate în sistem bonusuri variabile (atât bonusurile bazate pe performanța individuală sau a companiei, cât și cele pentru volumul de muncă realizat) sau de beneficiile majore în natură (mașină, telefon, asigurări, pensii private, abonamente la clu-

buri sportive etc). Pentru un top manager român, ponderea salariului de bază este de 71%, iar beneficiile variabile de 13%. În alte țări, salariul de bază reprezintă

Scara dezvoltării profesionale în logistică

(Sursa: Skill Logistics, citat de ARILOG)

1. muncitor necalificat
2. operator junior
3. operator
4. operator supervisor
5. operator senior
6. supervisor
7. nivel 1 de management
8. nivel 2 de management
9. manager senior
10. director de divizie
11. director de logistică

Cine conduce logistica?

Aptitudinile și abilitățile unui manager de logistică, în procente:

- | | |
|----------------|-----|
| • Manageriale | 20% |
| • Tactice | 17% |
| • Operaționale | 63% |

maximum 60%, mai ales pentru posturile de management.

Rolul și valoarea directorilor de logistică a crescut în timp, precum și nevoia de oameni instruiți, profesioniști talentați, ce dețin o gamă diversificată de aptitudini din domenii conexe. Dacă, în trecut, managerii de logistică veneau dintr-o altă poziție ierarhică (producție, achiziție), acum este nevoie de pregătire specifică. Foarte puțini directori de logistică au fost recrutați de afară, majoritatea au crescut în interiorul firmei. Managerul de logistică va deveni din ce în ce mai mult organizator și din ce în ce mai puțin manager tehnic, trebuie să-și integreze deciziile și să înțeleagă preocupările celorlalți.

Există trei niveluri de competență în managementul logistic: operation level sau directorul din linia I, senior level și strategic level. Cel mai important pentru un director de logistică, de orice rang ar fi acesta, este să cunoască foarte bine domeniile conexe acțiunii pe care o implementează, interdependența între „departamentele” supply-chain-ului (lanțul logistic).

■ Cătălina BOTEA
catalinab@cargomagazin.com