

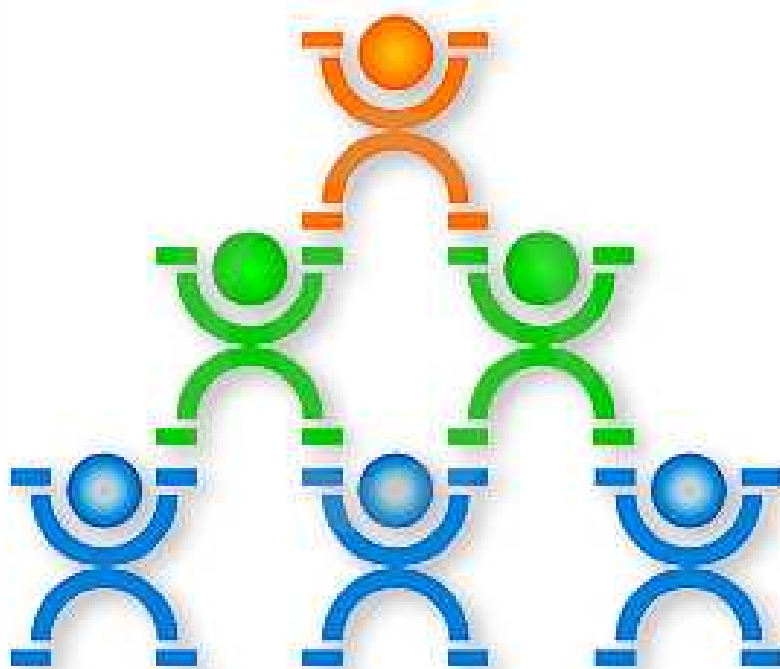
FER

Forumurile
Economic
Regionale

2009

România 2009

STRATEGII DE CRIZĂ



STRATEGIA 1**"Defrișează și arde !"**

- efecte pe termen scurt
- fără valoare pe termen lung
- ținte arbitrare de reducere a bugetelor
- fără o analiză detaliată
- metoda cel mai des aplicată în mediul de afaceri românesc

“Răscolește oceanul”



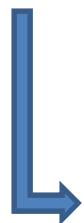
- efectele apar mai târziu
- valoare mare pe termen lung
- se bazează pe o analiză detaliată, inclusiv interviuri cu salariații
- necesită investiții masive
- posibil impact negativ asupra personalului

STRATEGIA 3**"Reducere strategică a costurilor"**

- efectele apar pe termen mediu
- valoare pe termen mediu și lung
- se bazează pe o analiză detaliată
- se mizează pe soluții "magice" (ex. externalizare)
- este abordarea cea mai recomandată

COSTURILE – REDUCERE SAU OPTIMIZARE ?**DEFRIȘEAZĂ & ARDE**

- cheltuielile de deplasare
- cheltuieli de protocol
- cheltuieli de marketing - bugetele de promovare
- cheltuielile administrative
- cheltuielile pentru consultanță
- cheltuielile de personal



Disponibilizări
Înghețarea /reducerea salariilor
Reducerea /eliminarea beneficiilor

Sunt afectate negativ

- Resursele de dezvoltare
- Competitivitatea
- Notorietatea



COSTURILE – REDUCERE SAU OPTIMIZARE ?

Să evităm deciziile pe termen scurt. Ele afectează grav afacerea pe termen lung ...

François Fourmont - Directorul General Dacia

Economiile făcute arbitrar produc efecte greu de controlat și au impact negativ asupra moralului angajaților ...

Dan Iancu - partener în cadrul PricewaterhouseCoopers

... degeaba tai cafeaua angajaților, dacă asta nu îți influențează esențial afacerea ...

Decebal Leonard Marin, Corporate Dynamics Management



"Reducere strategică a costurilor"

REDUCEREA STRATEGICĂ A COSTURILOR

Abordați criza ca pe o reformă de durată a pieței

Criza este un fenomen de durată, care va determina schimbări permanente ale condițiilor de piață – nu vom reveni la condiții identice cu cele din trecut

Nu trebuie numai să supraviețuim crizei, ci să ne adaptăm la o nouă situație

Dezvoltați un simț sănătos al urgențelor ...

... Numărați până la 10 înainte de a decide ... =
analizați atent utilitatea, costurile și resursele pentru fiecare proces și produs

REDUCEREA STRATEGICĂ A COSTURILOR

Dezvoltați un management bazat exclusiv pe cerințele clienților

Perceperea și captarea cerințelor clienților este o mare provocare pentru perioada de criză

Îmbunătățiți stilul de management competitiv

Canalizați o parte din energia și talentul angajaților dvs. către îmbunătățirea proceselor și/sau produselor companiei

REDUCEREA STRATEGICĂ A COSTURILOR

Dezvoltați comunicarea cu angajații

Lipsa de informație întărește convingerile negative și neîncrederea în companie, scăzând implicarea

Protejați rezerva de talente a companiei

Angajații "cheie" sunt resursa cea mai importantă a companiei

ANGAJAȚII și STRATEGIILE DE CRIZĂ

Protejați rezerva de talente a companiei

Angajații "cheie" sunt resursa cea mai importantă a companiei



Comunicarea internă

Încurajarea spiritului de echipă și a inițiativei

Implementarea unor criterii clare de evaluare a performanței

Politici diferențiate de recompensare și fidelizare



**Beneficii care recompensează
inițiativa și senioritatea**

**Sisteme de beneficii
cu facilități fiscale**

TENDINȚE PE PIAȚA MUNCII

O piață a muncii în "răcire"

Numai 5 județe au rata somajului < 5%



Rata somajului

<5% - deficit de forta de muncă

5 – 7% - echilibru

> 7% - criza de locuri de muncă



TENDINȚE PE PIAȚA MUNCII

Piața muncii – în “răcire”

Fluctuația de personal a scăzut în mod natural

- ❑ turism: de la 80% → 20 – 30%
- ❑ bancar: de la 25% → 7 – 8%

Pachetele de beneficii

- ❑ costuri foarte mari, dacă sunt aplicate uniform, pentru întreg personalul
- ❑ angajații s-au obișnuit cu existența sistemului de beneficii

Pe anumite segmente, trendul de creștere a salariilor se menține

Studiu Aims Human Capital Romania

75 companii din zona de Vest

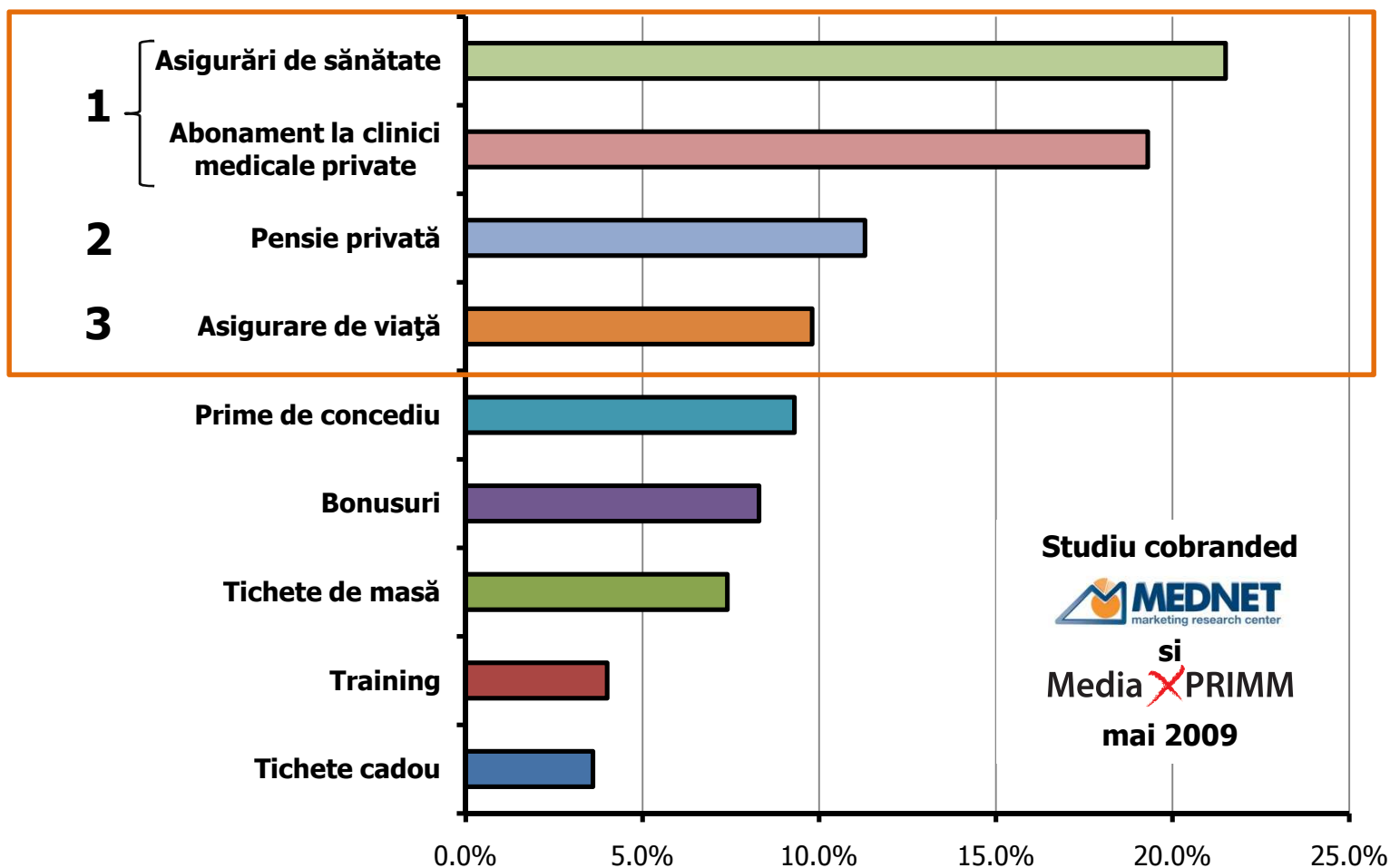
Februarie 2009

Creștere medie salarială cu 5-6% în 2009

- ❑ stagnează salariile la nivelul muncitorilor ne/calificați
- ❑ ~ 8% creștere salariile pentru management / specialiști

TENDINȚE PE PIAȚA MUNCII

Ce doresc angajații



Studiu cobranded



si
Media XPRIMM
mai 2009

TENDINȚE PE PIAȚA MUNCII

Beneficii care recompensează inițiativa și senioritatea în companie

Asigurări de viață – planuri de rentă de grup

- acces gradual la valoarea contului constituit de angajator
- posibilitatea unor depuneri suplimentare (extra-bonificații)

Sisteme de beneficii cu facilități fiscale

- Pensii private facultative (400/400 EUR/an)
- Asigurări de sănătate (200/200 EUR/an)

Aplicare diferențiată

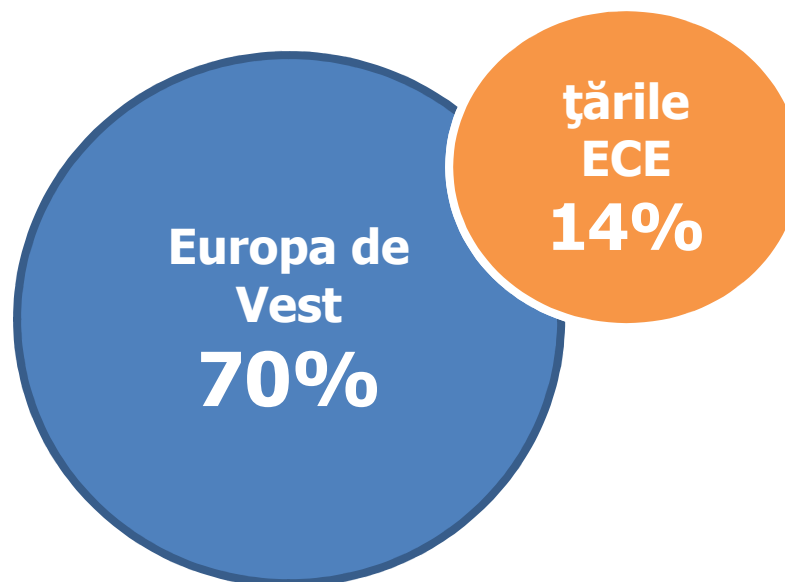
- la nivelul deductibilității pentru anumite grupuri de angajați
- valori mai mari sau pachete mai complexe pentru angajații “cheie”

OPȚIUNI DE LUAT ÎN CONSIDERARE

Aplicare diferențiată a beneficiilor

- la nivelul deductibilității pentru anumite grupuri de angajați
- valori mai mari sau pachete mai complexe pentru angajații “cheie”

Angajatorii acordă pensii diferențiate după criterii ierarhice și de senioritate



FER

Forumurile
Economice
Regionale

2009

România 2009

STRATEGII DE CRIZĂ

