
Comunicat de presă

<i>Data</i>	7 decembrie 2016
<i>Contact</i>	Mihnea Anastasiu Media Relations Manager Tel: +40 21 225 3546 Email: mihnea.anastasiu@ro.pwc.com

Rentabilitatea capitalului uman în companiile private din România s-a îmbunătățit cu peste 12%, potrivit studiului PwC Saratoga 2016

În România, rentabilitate medie a capitalului uman (exprimată prin numărul de unități monetare generate de un angajat pentru fiecare unitate monetară investită de companie în remunerația sa) a crescut cu 12,5% față de anul precedent, ajungând la 1,44, potrivit studiului PwC Saratoga 2016. Această evoluție se datorează în principal creșterii profitabilității ca urmare a reducerii costurilor totale la nivel de companie.

„Rata cea mai ridicată a rentabilității capitalului uman s-a înregistrat în sectorul bunurilor de larg consum, ca urmare a creșterii susținute a consumului. Se observă, de asemenea, îmbunătățirea rentabilității capitalului uman în sectorul bancar, semn că măsurile de eficientizare luate în ultimii ani, precum și controlul strict al costurilor își arată roadele”, a declarat Horațiu Coheci, Senior Manager, Liderul Echipei de Servicii de Consultanță în Resurse Umane, PwC România.

Studiul indică și o creștere a ratei de încetare a contractelor de muncă, care ajunge la 18,7% față de 14,1% în ediția de anul precedent, determinată de creșterea volumului de încetări contractuale inițiate de angajat (demisii), concomitent cu o stabilizare a încetărilor inițiate de angajator (concedieri colective și concedieri individuale). Aceste fenomene reflectă o dinamică crescută a pieței muncii și o accentuare a competiției pentru atragerea angajaților.

„Unele sectoare s-au confruntat istoric cu o rată extrem de ridicată a încetărilor contractelor de muncă. Un exemplu în acest sens este retailul, pe fondul unui profil al angajatului predispus la schimbarea locului de muncă pentru diferențe salariale mici. Se observă, de asemenea, că toate categoriile de personal, cu excepția personalului administrativ, au înregistrat creșteri ale ratei încetării contractelor de muncă, pentru angajații din structurile de management creșterea fiind de peste 40% față de anul precedent (de la 6,6% la 9,5%). Spre deosebire de segmentul de muncitori, unde decizia de a părăsi organizația este determinată de motive de natură financiară, angajații din segmentul de management vizează, în general, posturi care presupun provocări profesionale mai complexe. Din acest motiv, companiile vor fi nevoite să dezvolte programe interne care să dea managerilor oportunitatea de dezvoltare profesională și avansare în carieră (de exemplu, programe de „job rotation” sau de mobilitate internațională”, a declarat Nicoleta Dumitru, Manager, Servicii de Consultanță în Resurse Umane, PwC România.

„Strâns corelată cu rata de încetare a contractelor de muncă este rata recrutărilor din afara organizației, în creștere cu 36% față de anul precedent, de la 13,5% la 18,4%. În același timp, costul recrutării unui angajat a crescut de la 229 de Euro la 262 de Euro (o creștere de peste 14%). Ne confruntăm cu o

competiție din ce în ce mai intensă pentru atragerea angajaților care să susțină creșterea și să valorifice oportunitățile de pe piață. Pentru a ieși învingătoare din această competiție, este nevoie ca organizațiile să utilizeze metode și instrumente din ce în ce mai sofisticate pentru identificarea candidaților potriviți (de exemplu, accesarea comunităților virtuale de experți sau utilizarea canalelor de social media) și pentru atragerea acestora (de exemplu, contruirea unui brand de angajator atrăgător și adecvat pentru caracteristicile segmentelor de candidați vizate)” a explicat Nicoleta Dumitru.

În ceea ce privește investiția în programe de training și dezvoltare, studiul Saratoga 2016 reflectă o creștere a numărului de ore dedicate acestor programe (de la 17 la 20 ore per angajat pe an), concomitent cu o scădere a costurilor asociate, acestea reducându-se de la 155 Euro per angajat per an (valoarea calculată în studiul din anul precedent) la 120 Euro per angajat per an. „Asistăm, pe de o parte, la o amortizare a investiției în programe complexe de tipul „train the trainers” (formare de traineri interni, care să disemineze conținut la nivel de toată organizația) și în platforme de tip e-learning (care presupun un cost mare de implementare, însă investiții ulterioare reduse). Pe de altă parte, devine din ce în ce mai frecventă utilizarea unor metode inovative de dezvoltare (de exemplu, programe de tipul „peer learning”, în care compania facilitează întâlniri între angajați din diverse departamente, în scop de transfer de informații și de împărtășire de experiențe profesionale), care nu presupun investiții semnificative din partea organizației” a adăugat Nicoleta Dumitru.

Studiul PwC Saratoga Romania 2016 prezintă date exhaustive referitoare la indicatori ai capitalului uman pe baza datelor colectate de la 66 de companii participante din cinci sectoare economice (industria farmaceutică, producție industrială, retail, bănci și sectorul bunurilor de larg consum).

Despre PwC

Firmele din rețeaua PwC ajută organizațiile și indivizii să creeze valoarea adăugată de care au nevoie. Suntem o rețea de firme prezentă în 157 de țări cu mai mult de 223.000 de specialiști dedicați oferirii de servicii de calitate de audit, consultanță fiscală și consultanță pentru afaceri. Spuneți-ne care sunt lucrurile importante pentru dumneavoastră și descoperiți mai multe informații despre noi vizitând site-ul www.pwc.ro.

© 2016 PwC. Toate drepturile rezervate.

PwC se referă la rețeaua de firme PwC și/sau la una dintre firmele membre, fiecare dintre acestea fiind o entitate juridică.