

interviu

”Echipa de resurse umane a UTI Group asigură candidații cei mai potriviți atât din punctul de vedere al cerințelor fiecărui post, cât și al compatibilității cu mediul de lucru.” **Monica Câmpan**

„Îi angajăm pe cei care oferă garanția performanței”

În cadrul UTI Group, profilul candidatului ideal pentru poziția de project manager are în vedere: experiență profesională de minimum trei ani în domeniul managementului de proiect, studii superioare tehnice/economice, cursuri și/sau acreditare în metodologia managementului de proiect, cunoașterea sistemului de asigurare a calității ISO 9001, cunoștințe avansate de MS Project și/sau Primavera Project Planner, abilități de planificare și organizare.

» **Descrieți, pe scurt, compania dumneavoastră.**

— Înființată în 1990, UTI a crescut de-a lungul timpului, ajungând o companie puternică, de încredere pentru partenerii și clienții săi. Identitatea firmei a fost elaborată pe baza următoarelor cuvinte-cheie: clientul, angajații, tehnologia. Misiunea companiei o reprezintă dezvoltarea permanentă în sensul devenirii unei corporații internaționale orientate spre susținerea nevoilor comunității.

Prin diviziile sale specializate – Divizia Sisteme de Securitate și Militare, Di-

vizia Tehnologia Informației și Comunicații, Divizia Instalații și Construcții, Divizia Mentenanță și Administrare și Divizia Produse – grupul nostru de firme furnizează soluții integrate la cheie pentru toată gama de obiective civile, speciale și industriale, proiectate în funcție de specificul obiectivului și de cerințele exprese ale clientului.

» **Câți angajați aveți în firma dumneavoastră și care este media de vârstă?**

— În prezent, UTI are un număr de

aproximativ 3.600 de angajați, iar media de vârstă este în jur de 36 de ani.

» **Apelați la serviciile unei agenții de recrutare? De ce?**

— Serviciile de recrutare și selecție pentru întregul grup de firme UTI sunt asigurate la ora actuală de către Departamentul Resurse Umane, care și-a dezvoltat în timp competențele necesare în acest domeniu. Prin cunoașterea specificului activității companiei în ansamblu, precum și a diferitelor tipuri de proiecte ce fac parte din activitatea de business, echipa de resurse umane asigură candidații cei mai potriviți din punctul de vedere al cerințelor fiecărui post, cât și din punctul de vedere al compatibilității cu mediul de lucru. Doar în cazul a 5% dintre poziții apelăm la serviciile unei agenții specializate, respectiv în cazul unor poziții de top management și/sau specialiști (din domeniul IT, vânzări, financiar etc.) care au expertiză în domenii unde fie numărul specialiștilor este redus pe piață, fie pozițiile presupun acreditări naționale și/sau internaționale speciale.

» **Alegeți un post și descrieți sarcinile și responsabilitățile. Care este profilul candidatului ideal pentru acest post?**

— Cea mai mare parte dintre proiectele noastre sunt foarte complexe și, prin urmare, solicită din partea echipelor competențe la fel de complexe. Să luăm, spre exemplu, cazul unui project manager. Acesta, în mod normal, pentru a putea fi parte a unei echipe dedicate unui proiect cu grad ridicat de complexitate, are nevoie de experiență practică, dar și de cunoștințe teoretice solide de project management. Pentru a asigura această corespondență, project managerii din UTI sunt, cei mai mulți dintre ei, acreditați sau în curs de acreditare în lucrul cu metodologiile recunoscute internațional, respectiv de către PMI (Project Management Institute) și IPMA (International Project Management Association). Ca parte integrantă a programului de training pentru project manageri se desfășoară cursuri, organizate în colaborare



Aura Sutaru susține că i-a plăcut întotdeauna să lucreze cu oameni preocupați de dezvoltare continuă

cu firme specializate care asigură, în urma absolvirii, nivelurile de certificare în project management „C” (Certified Project Manager) și „B” (Certified Senior Project Manager) recunoscute internațional.

Demn de menționat este faptul că avem câțiva project manageri care sunt membri ai PMI România încă de la înființarea acestuia.

Printre principalele responsabilități ale unui project manager se numără participarea împreună cu personalul de vânzări la negocierile precontractuale cu clienții/subcontractorii și, totodată, implicarea în inițierea proiectului și stabilirea obiectivelor. De asemenea, elaborează planul de proiect, întocmește și implementează sistemele de evaluare și monitorizare. În plus, el urmărește derularea proiectului în concordanță cu planul întocmit, cu accent pe calitatea produselor livrate, încadrarea în termene și în bugetul de proiect alocat. Mai urmărește sarcinile contractuale pe timpul derulării proiectului, raportează comitetului director al proiectului orice tendință de deviație de la planul stabilit, menționează cauzele și propune măsurile de rezolvare, soluționează problemele ce pot apărea din situații neprevăzute și replanifică desfășurarea proiectului și negociază noile condiții cu clientul. Un project manager întocmește și documentele finale de recepție, impuse prin metodologia de project management și prin contract, pe faze și pe proiect, și susține predarea produselor și serviciilor la client.

» **Care sunt criteriile de selecție în procesul de recrutare personal?**

— Succesul unei organizații este asigurat dacă angajații sunt recrutați și selecționați după proceduri adecvate. Având un număr mai mare de candidați, este posibilă recrutarea acelor care corespund cel mai bine cerințelor postului și care, prin calitățile lor, oferă garanția performanței.

Criteriile de recrutare folosite în cadrul grupului nostru de firme sunt: experiență relevantă într-un domeniu de activitate sau în domenii conexe, o serie de competențe care asigură, prin îndeplinirea

” Succesul unei organizații este asigurat dacă angajații sunt recrutați și selecționați după proceduri adecvate.”
—**Aura Sutaru**

FOCUS

„Obiectivele pot fi revizuite în funcție de performanța persoanei”

— **Noi angajați beneficiază de o perioadă de training?**

— Cei nou angajați beneficiază de o perioadă de integrare în organizație și pe post, care durează, de regulă, trei luni pentru pozițiile de execuție și patru luni pentru cele manageriale. În această perioadă, noului angajat i se alocă un mentor profesional și un consultant de resurse umane care îl asistă pe toată perioada de integrare. Încă de la început, i se setează

obiective pentru această perioadă, a căror îndeplinire este supervizată pe parcurs și i se acordă tot suportul necesar. Desigur, obiectivele pot fi revizuite în funcție de performanța persoanei, scopul principal fiind integrarea cât mai rapidă în activitate a persoanei respective. Tot în cadrul acestui proces intern de integrare a noului angajat se organizează training-uri pentru cunoașterea și familiarizarea cu

procedurile interne din grupul nostru de firme.

— **Care sunt modalitățile prin care vă motivați angajații?**

— Ca principale forme de motivare a angajaților, suntem preocupați de aplicarea unui sistem de bonusuri, compensații și beneficii adaptabil specificului activității UTI și, ceea ce considerăm noi a fi de mare impact ca motivare a oamenilor - cheie, implementarea „stock options plan”.

lor la un anumit nivel, realizarea cu succes a responsabilităților postului și potențialul de dezvoltare al candidatului.

Pentru a selecta cei mai buni candidați în vederea testării și interviuării se folosesc diferite tipuri de teste, cum ar fi cele de specialitate, de verificare a nivelului de cunoaștere a unei limbi străine (de regulă, limba engleză) sau de utilizare a diferitelor programe informatice.

» **Există programe de dezvoltare personală?**

— Principala preocupare constă la ora actuală în asigurarea unui program de evaluare și promovare internă și pregătirea, într-un cadru formalizat, a ceea ce numim „plan de carieră”. Am organizat cu rezultate bune, desfășurarea unor centre de dezvoltare profesională și ele reprezintă un obiectiv pentru viitor. Deo-

camdată, acestea se adresează, în primul rând, managerilor, urmând a fi extinse și la alte poziții importante din UTI.

» **Care sunt planurile de viitor în ceea ce privește compania și angajații dumneavoastră?**

— Pentru a-și atinge obiectivele de dezvoltare a business-ului, grupul nostru și-a propus să devină în următorii ani „angajator preferat” atât pentru tinerii cu experiență, cât și pentru absolvenți și studenții din anii terminali. În acest sens, derulăm un program intitulat „Student UTI” care s-a transpus în practică sub forma unui protocol de colaborare cu Universitatea Politehnică București în baza căruia s-au înființat laboratoare de cercetare și s-au desfășurat „stagii pe bune”, așa cum am considerat noi că este sugestiv să le denumim.

CARTE DE VIZITĂ

„Mi-a plăcut să lucrez cu oameni preocupați de nou”

Aura Sutaru, director Resurse Umane UTI Group

Aura Sutaru este director resurse umane al UTI Grup începând cu aprilie 2000. Anterior, a ocupat funcția de manager resurse umane al Axxon România, iar în perioada 1994-1997, a lucrat ca șef de sector la Institutul de Economia Industriei București. Între 1990 și 1994 a lucrat ca cercetător principal gr.III la aceeași instituție, iar între 1984 și 1998 a fost economist la Acumulatorul București. Cât privește studiile, Alina Sutaru este absolventă a Academiei

de Studii Economice, Facultatea de Economia Industriei, Construcțiilor și Transporturilor și deține numeroase acreditări și certificate în domeniul managementului resurselor umane din partea unor instituții din străinătate. „Am ales această profesie pentru faptul că mi-a plăcut întotdeauna să lucrez cu oameni preocupați de nou și dezvoltare continuă, atât profesională, cât și personală, care fac lucruri atipice și de calitate, din diferite domenii de activitate și, mai ales, din activitatea de business de înaltă tehnologie, unde mediul de lucru este

foarte dinamic și tot pe atât de complex”, argumentează Alina Sutaru alegerea făcută. Aplicarea cunoștințelor și abilităților dobândite, în cadrul diferitelor formări în managementul de resurse umane și în psihologie, la specificul businessului UTI a constituit o provocare continuă pentru Alina Sutaru. „O carieră în domeniul resurselor umane îți oferă satisfacția că ești, pentru compania la care lucrezi, un partener strategic și gestionezi cele mai importante resurse ale acesteia — resursele umane”, mai afirmă directorul de resurse umane al UTI Grup.