

Tehnologia Informației și Comunicații - un domeniu de activitate dinamică și complexă

La UTI GRUP, firmă care produce atât software, cât și echipamente pentru soluții integrate de securitate, personalul specializat în IT este reprezentat de la programatori până la project manageri, toate pozițiile caracterizându-se printr-o complexitate deosebită.

Despre modul concret în care se face recrutarea, ce anume se pretinde de la candidat, care sunt dificultățile în acest domeniu ne vorbește doamna Aura ȘUTARU, Director Resurse Umane la UTI GRUP.



Aura ȘUTARU
Director Resurse Umane UTI GRUP

CW Ro: În ce constă procesul de recrutare în cadrul UTI?

Aura ȘUTARU: Ne-am definit în cadrul grupului o procedură de recrutare și selecție deosebit de complexă. Definim din start cerințele postului - studii, experiență, certificări pe domenii, autorizări, cunoașterea uneia sau a două limbi străine, precum și profilul de personalitate și nivelul de cunoștințe tehnice.

Contactăm toți candidații care corespund cerințelor postului, așa cum le-am definit.

Are loc testarea de specialitate, în baza căreia se face o primă selecție.

Se stabilește o întâlnire pentru discutarea pe marginea testului și atunci ne dăm seama care sunt persoanele cele mai potrivite pentru postul vizat. Este o decizie comună între resurse umane și colegii de la divizia respectivă.

CW Ro: Care este rata angajărilor?

A.Ș.: Suntem în jur de 2.000 de persoane la nivelul întregului grup. În domeniul Tehnologiei Informației și Comunicații, sunt peste 100 de angajați. Rata de creștere este de peste 10% pe an.

Trebuie să precizez însă că UTI nu se confruntă cu o fluctuație de personal în adevăratul sens al cuvântului, pentru că întotdeauna au existat în interior posibilități de promovare, de multe ori după doar un an de zile, prin apariția a noi firme în cadrul grupului sau a unor noi entități în cadrul firmelor.

CW Ro: Recrutarea în sine de unde pornește? Folosiți firmele de recrutare ca un prim pas?

A.Ș.: Foarte puțin. Practic direcția de resurse umane a grupului UTI oferă servicii de acest gen pentru întregul grup de firme UTI.

Se pornește de la solicitarea unui post nou, aprobarea acestei cereri, stabilirea cerințelor postului și oferta pe site, de regulă pe BestJobs. Dar asta nu înseamnă că pentru anumite poziții, cum ar fi cea de project manager, care este destul de sensibilă și nu sunt atât de mulți project manageri adevărați pe piață, nu am apelat și la firmele de recrutare.

CW Ro: Care sunt posturile cele mai necesare în UTI la acest moment?

A.Ș.: Project manageri și specialiști de vânzări.

CW Ro: V-ați gândit la inițierea unor cursuri pentru pregătirea oamenilor în aceste domenii?

A.Ș.: Da. Avem colegi care urmează cursuri de project management și ne dorim ca pe viitor să avem un instructor pentru această poziție în interior, care să formeze project manageri adaptați la specificul UTI sau să finiseze anumite abilități deja dobândite.

În ceea ce privește vânzările, nu ne referim numai la o bună pregătire în marketing, ci și la o pregătire tehnică foarte bună.

Chiar dacă este foarte bun în dome-

niul său de activitate, un om de vânzări trebuie să fie puțin altfel pentru vânzarea de soluții. Trebuie să aibă și cunoștințe tehnice foarte bune, să îi fie facilă prezentarea unei soluții, cât și convingerea clientului că într-adevăr este bine să cumpere acea soluție.

CW Ro: Salariile sunt pe măsura acestor cerințe foarte ridicate?

A.Ș.: Noi spunem că da. UTI oferă salarii bune, în comparație cu salariile pentru poziții similare din alte firme.

Cel mai bun exemplu este faptul că nu ne-au plecat oameni din cauza salariilor, cel puțin nu în ultimul an. Iar dacă au plecat, a fost de multe ori pentru contracte în străinătate, pentru perioade scurte. În plus, sunt oameni care au plecat cu trei ani în urmă în Germania și Italia și s-au întors la UTI, pentru că în alte firme nu au găsit aceeași complexitate a soluțiilor și proiectelor.

Interviu realizat de
Anca PERȘOIU