



REMUNERATIE⁵ VERSUS RECESIUNE

Vântul recesiunii bate și în al doilea an de criză în buzunarele angajaților din țară. Dar, după un an sinonim cu reducerea cheltuielilor și implicit cu scăderi salariale pe toate liniile, din toamna acestui an salariile angajaților vor intra într-un ușor proces de dezghețare.

DE OVIDIU NEAGOE

DE OVIDIU NEAGOE

Pe vremea când criza financiară încă își țesea “pânza” în care să imobilizeze pentru ca apoi să atace rând pe rând toate sectoarele, Marius Rusnac, un tânăr consultant imobiliar angajat de un grup internațional cu sediul în capitală, avea în medie câte trei întâlniri pe zi cu potențiali clienți. După creșteri exponențiale, sectorul imobiliar era un adevărat pilon pentru economia românească, iar criza creditelor ipotecare de peste ocean părea doar un coșmar american, care ne va ocoli și de această dată. În această ipoteză credea, la vremea respectivă, și tânărul de 26 de ani, care nu își imagina că replicile cutremurului economic din SUA vor lovi România și, mai ales, domeniul imobiliar. “Salariul era mic, aveam doar 200 de euro pe lună”, spune Marius Rusnac. “Dar erau multe comisioane, aveam telefon de la firmă, laptop, mașină de serviciu”, își continuă acesta povestea, ușor îngândurat.

Încet-încet, pe măsură ce criza financiară lua amploare și băncile acordau din ce în ce mai greu credite, numărul clienților agenției imobiliare scădea vizibil. La fel și comisionul consultantului imobiliar. Prima măsură anticriză a angajatorilor acestuia a fost reducerea salariului lui Marius la 100 de euro pe lună și acreditarea acestuia ca persoană fizică autorizată (PFA). Nu a trecut mult timp și sectorul imobiliar a înghețat aproape de tot, moment care a coincis cu decizia

conducerii agenției imobiliare de a tăia întreg salariul consultantului. Singura sursă de venit a acestuia ca PFA rămăseseră comisioanele, care întârziiau însă să apară.

Multe din poveștile de criză au salariile ca personaj principal și un singur deznodământ: nicio creștere notabilă. Dacă anul trecut a stat sub zodia crizei, mai ales pentru imobiliare sau sectorul auto, se pare că nici 2010 nu va fi tocmai sinonim cu evoluții pozitive notabile ale salariilor din piață, deși se pare că vor apărea

lucrurile prin 2006 - 2008”.

Potrivit datelor Comisiei Naționale de Prognoză (CNP), normalitatea la care face referire Butunoiu se situează în jurul a 1.400 de lei ca salariu mediu net pentru anul în curs. Tot conform informațiilor CNP, câștigul salarial mediu brut va atinge în 2010 valoarea de 1.925 de lei pe lună, o ușoară creștere față de anul trecut, când însuma 1.850 de lei. Totuși, mult vehiculata creștere a ratei șomajului conduce la creșterea ofertei de muncă, de unde, cel mai probabil, va lua

JOBURI LA PUTEREA 2.0

Să găsești un loc de muncă în plină recesiune este, în sine, un job dificil, dar nu imposibil de realizat. Deși încă nu este o regulă ca angajările să fie concentrate pe anumite sectoare, există totuși companii care fac excepție și recrutează pentru poziții strict necesare, iar când modalitățile tradiționale pentru găsirea unui job eșuează, există un aliat de încredere: Internetul. De când numărul de utilizatori ai Facebook a crescut exponențial, interfața nu mai este doar o simplă platformă pentru joculețe de tip Farmville sau pentru încărcat fotografii, ci poate deveni o unealtă utilă pentru cei aflați în căutarea unui loc de muncă. Profilul utilizatorului de Facebook arată că acesta are, în medie, 35 de ani, iar rețelele sale de contacte pot contribui la găsirea unui loc de muncă. În plus, firme mari de recrutare precum CornerStone Staffing, CareerBuilder sau BestJobs au cont pe rețeaua socială și postează cele mai noi locuri de muncă.

unele creșteri. “Cred că, în prima jumătate a anului, situația va rămâne înghețată la nivelul lui 2009, iar în a doua parte a anului cred că vor începe să apară creșteri de venituri – și pe salariul fix, și pe cel variabil – însă destul de lente, cam cum se întâmpla înainte de criză în țările occidentale”, spune George Butunoiu, fondatorul firmei de consultanță și executive search George Butunoiu Ltd. El adaugă că, de fapt, va fi o mișcare către normalitate, “pentru că era anormal cum se întâmplau

naștere o descreștere a salariului mediu. Emanoil Drăgănescu, Executive Partner la firma de training și consultanță în resurse umane Corporate Dynamics, este de părere că absorbția șomajului nu poate începe mai devreme de toamna acestui an, în cele mai optimiste scenarii. “În aceste condiții, deși în bugetul statului sunt prevăzute creșteri salariale în unele sectoare, nu mă aștept la creșteri, cel puțin pe parcursul acestui an. Nu exclud creșterile de salarii, însă înclin să cred că acestea vor fi mai degrabă acțiuni

izolate”, spune Drăgănescu. Pe de altă parte, din perspectiva angajatorilor, anul trecut a însemnat o stabilizare mult așteptată a salariilor, care anterior crizei atingeau niveluri nu de puține ori greu de susținut de modelul de business al companiilor, dar reprezentau principala pârghie de atras talente. Stabilizarea salariilor de bază și descreșterea pachetului salarial prin micșorarea bonusurilor a însemnat o gură de oxigen pentru angajatori, dar nu prin prisma faptului că s-au echilibrat nivelurile salariale la nivel de industrie. “Dezechilibrele s-au menținut, moștenite din perioada eforturilor de a atrage talente”, spune pentru revista **Biz** Mona Neagoe, partener și Country Manager la firma de executive search Pedersen & Partners. “În contextul dificultăților economice au existat angajatori care au renunțat la top și middle manageri foarte bine plătiți, în favoarea unor profiluri cu mai puține realizări la activ, dar care făceau față în mod corect cerințelor de moment”, continuă aceasta.

CĂPITANI PE FURTUNĂ

Chiar dacă deciziile din ultima vreme ale managerilor nu i-au făcut tocmai populari în rândul angajaților, și aceștia au propriii superiori, care îi angajează și chiar le decid salariile. “Am avut candidați care au refuzat 10.000 de euro în urmă cu un an și care, acum, au acceptat 4.000 de euro”, spune George Butunoiu, care adaugă că tot mai mulți manageri acceptă și joburi mai joase

ierarhic decât ultimul pe care l-au avut, situație extrem de rar întâlnită înainte de criză.

Majoritatea companiilor au făcut disponibilizări, iar locurile de muncă ale celor concediați au fost redistribuite angajaților existenți, fără vreo mărire de salariu sau plata orelor suplimentare, astfel că, raportate la nivelul de muncă, salariile acestora au scăzut și mai mult. Dacă pentru o parte dintre

diferită pentru puținii salariați care au fost angajați în perioada de criză, cu salarii fixe considerabil mai mici decât cele ale angajaților existenți pe posturi similare. În plină criză economică, diferențele salariale dintre angajații care și-au pierdut locul de muncă și sunt în căutarea unui nou job și cei care au deja un serviciu, dar sunt “vânați” de concurență, sunt enorme. “Am văzut multe situații,



angajați salariul fix a rămas neschimbat, partea variabilă a veniturilor a scăzut vizibil, în medie cu câteva zeci de procente, după estimările lui George Butunoiu. Situația este însă

în ultimul timp, în care doi candidați cu profiluri, experiențe și senioritate comparabile primeau oferte semnificativ diferite, doar pentru că unul era fără job, iar al doilea nu”, mai spune Butunoiu.

DE OVIDIU NEAGOE

De exemplu, cel cu job primea 6.000 de euro, iar celălalt maximum 4.000 de euro, chiar dacă avusese și el tot 6.000 la ultimul job.

În încercarea de a atenua valorile crizei economice, conducerea companiilor a optat pentru aruncarea ancorei și reducerea tuturor cheltuielilor, printre primele vizate numărându-se salariile. Și nu numai că managerii din țară nu au fost omiși, ba chiar au fost, din punctul de vedere al întregului pachet salarial, cei mai afectați angajați. “Ca nivel al pachetului, pozițiile cele mai afectate au fost cele de top management, în special sectoarele în care bonusurile constituie un procent semnificativ al pachetului, și pozițiile din vânzări, pentru care bonusul reprezintă de fapt partea variabilă și atractivă a pachetului legată de atingerea targetului”, spune Mona Neagoe, partener și Country Manager la firma de executive search Pedersen & Partners.

La polul opus, impactul reducerii pachetului salarial a fost resimțit în plin de angajații de la baza și mijlocul piramidei, pentru care aceste reduceri, nu de puține ori, au însemnat imposibilitatea acoperirii ratelor pentru creditele contractate anterior recesiunii sau scăderea semnificativă a calității vieții. Anul trecut a însemnat o lipsă acută a nevoii de recrutare a angajaților, care fie au părăsit “corabia” voluntar, fie au fost nevoiți să plece din cauza schimbării profilului de rol. Deși perioada dificilă din 2009 ar fi trebuit să stimuleze nevoia de directori financiari cu experiență în finanțare și proiecte de optimizare a costurilor sau nevoia de manageri de resurse umane cu experiență în restructurare, se pare că nu s-a

simțit o tendință în acest sens. “Cu conotație de dezvoltare a businessului, sectoarele principale în care s-au făcut angajări în 2009 sunt industria farmaceutică, IT și telecom și FMCG”, arată Mona Neagoe. În alte sectoare, de exemplu în industria bancară,

pieței muncii, introducerea unor schimbări de anvergură și în niciun caz adoptarea unor măsuri reparatorii temporare sau identificarea și formarea competențelor necesare noii economii, a noilor modele de business. “Stabilitatea economică

“Am avut candidați care au refuzat 10.000 de euro în urmă cu un an și care acum au acceptat 4.000 de euro” – George Butunoiu, fondator al firmei de consultanță și executive search George Butunoiu Ltd.

rolurile comerciale care predominau în anii 2007 - 2008 au fost înlocuite de roluri de operațiuni, căutate din nevoia de a optimiza și eficientiza procese. “Este de așteptat ca 2010 să aducă o revigorare a nevoii de recrutare în roluri comerciale și o continuare a cerințelor pentru roluri în operațiuni”, adaugă partenerul și Country Managerul companiei Pedersen & Partners.

AȘTEPTĂRI SALARIALE PESIMISTE PENTRU 2010

Pe baza evoluției piețelor occidentale, cresc și speranțele stabilizării și reintrării pe un drum ascendent, însă, în contextul constrângerilor generate de problemele de deficit bugetar, se pot ridica multe semne de întrebare cu privire la măsura în care guvernul va reuși să stimuleze relansarea economică. Pe termen lung, printre zonele în care ar putea acționa guvernul pentru facilitarea dezvoltării, cu un impact decisiv asupra investițiilor și a generării de locuri de muncă, se numără modernizarea postcriză a

și legislativă ne poate ajuta să depășim mai repede situația în care ne aflăm”, precizează Emanoil Drăgănescu, de la Corporate Dynamics.

“Instabilitatea pe care o trăim nu îi lasă pe unii manageri să facă estimări corecte și să planifice.”

Creșterea numărului de angajați în primul trimestru din 2010 se află în planurile a doar 15% dintre managerii români, potrivit studiului “Employment Outlook Survey 2010”, realizat de Manpower, firmă specializată în plasarea forței de muncă și consultanță organizațională. La polul opus, 26% dintre executivii români intervievați în cadrul studiului estimează o scădere a numărului de salariați din companiile pe care le conduc, în timp ce restul de 58% nu prevăd nicio schimbare pe statele de plată. Un record negativ (de la lansarea studiului pe piața din țară, la jumătatea anului 2008) este regăsit în domeniul construcțiilor, unde pentru primul trimestru al anului angajatorii raportează o previziune netă de

angajare de -29%. Veștile sunt la fel de îngrijorătoare și pentru cei care își doresc un loc de muncă în HoReCa, unde, de asemenea, valorile înregistrate ating un record negativ: previziunea netă de angajare pentru primul trimestru din anul 2010 este de -25%. Ceea ce este îngrijorător nu numai pentru cei ale căror șanse de angajare scad în prima jumătate a anului, dar și pentru salariile celor cu un loc de muncă stabil. “Politica salarială va merge în aceeași direcție cu cea de dezvoltare a companiilor”, spune Liliana Tănase, General Manager la firma de consultanță în management Leads Management. “În cazul în care firmele vor avea ca strategie menținerea pe linia de plutire, evitarea naufragiului și nu dezvoltarea, atunci salariile vor rămâne la fel sau se vor micșora”, mai spune Liliana Tănase.

Majoritatea companiilor sunt focusate pe un control strict al costurilor, iar actualmente investiția în oameni este atent monitorizată, motiv pentru care sunt șanse extrem de mari ca tendințele de anul trecut să nu se

valoarea bonusurilor și a primelor a scăzut considerabil de-a lungul crizei economice, totuși acestea nu numai că nu au dispărut de pe lista de priorități a angajatorilor, ba chiar este ideal pentru aceștia ca orice angajat să accepte un procent mai mare din salariul variabil, în funcție de rezultatele individuale și ale firmei. “Salariile angajaților din majoritatea companiilor cu capital privat au rămas neschimbate, comparativ cu 2008”, menționează General Managerul de la Leads Management.

Pentru alte reduceri ale cheltuielilor cu personalul, în condițiile înghețării nivelului salarial companiile vor fi nevoite să adopte măsuri nepopulare. Potrivit ultimei ediții a HR Barometer, desfășurat de firma de consultanță și audit financiar PricewaterhouseCoopers (PwC), 18% dintre respondenți vor aplica șomajul tehnic ca măsură de reducere a costurilor cu personalul în cursul anului 2010, în timp ce aproximativ 10% dintre aceștia vor folosi concediul fără plată. “Urmând logica anului trecut, după o prima etapă a «revenirii»

organizațională”, spune Ruxandra Stoian, partener, lider al Grupului de Consultanță în resurse umane din cadrul PwC România și totodată membru al board-ului HR-Club.

Tot barometrul realizat de PwC arată că măririle salariale bugetate pentru 2010 sunt mai mici decât cele de anul trecut și se situează în jurul valorii de 5%, în condițiile în care 30% dintre respondenți nu intenționează să crească salariile. Cele mai multe companii care nu au bugetat creșteri salariale provin din domeniul industrial și cel al bunurilor de consum. “Este de așteptat ca nevoia care va guverna angajații pe parcursul anului 2010 să fie una de securitate, în timp ce angajatorii vor aștepta un «engagement» crescut, manifestat printr-o productivitate ridicată, a angajaților păstrați în organizație”, mai spune Ruxandra Stoian.

CAMPIONII ȘI CODAȘII ANULUI 2009

În general, motivele scăderii salariilor sunt în strânsă legătură cu reducerea costurilor de operare. În plus, salariile au avut un trend ascendent în ultimii ani și, nu de puține ori, aceste creșteri nu au fost tocmai determinate de eficiență sau productivitate. Astfel, creșterea forței de muncă, a remunerațiilor din sectorul bugetar și aprecierea leului au fost principalele cauze pentru explozia salariilor din anii trecuți. “Cred că, în ceea ce privește salariile, anul 2009 a fost unul amestecat”, spune Emanoil Drăgănescu. “Într-adevăr, la nivel general, salariile au scăzut,

“Absorbția șomajului nu poate începe mai devreme de toamna acestui an, în cele mai optimiste scenarii” –

Emanoil Drăgănescu, Executive Partner la firma de training și consultanță în resurse umane Corporate Dynamics

schimbe semnificativ. Primele și bonusurile au fost fie mici, fie inexistente în 2009, în condițiile în care în cele mai multe sectoare angajații au făcut eforturi semnificativ mai mari comparativ cu anii trecuți, dar cu rezultate cel mai adesea mai mici. Deși

economice manifestată prin renunțarea la utilizarea șomajului sau a concediului fără plată, este de așteptat să urmeze o a doua etapă, în care bonusurile de performanță și comisioanele de vânzări să fie plătite angajaților independent de performanța

însă nu se poate spune că acest lucru s-a întâmplat la fel în toate companiile din țară”, explică reprezentantul Corporate Dynamics. Scăderea volumului de credite, care a lovit cel mai puternic în companiile ale căror piețe depindeau de prezența acestora, a afectat dur afacerile din real estate și auto. Potrivit datelor Institutului Național de Statistică (INS), anul trecut s-au înregistrat scăderi ale salariului net cuprinse între 7 și 10% în industria auto, în administrația publică, precum și în producția farmaceutică. În industria textilă, petrochimică și în învățământ descreșterile câștigului salarial net s-au situat între 5 și 7 procente. În același timp însă, un drum descendent au luat salariile medii nete din sectoare ca fabricarea de îmbrăcăminte. Din perspectiva salariilor, au fost lovite puternic și domeniile legate de investiții, precum și industriile care presupun bugete de dezvoltare: publicitate, marketing sau training. La polul opus, deși chiar și acestea au fost în mod inevitabil afectate, s-au aflat afacerile legate de energie, pharma și retail.

Surpriza oferită de anul 2009 a fost cea a relansării domeniului energetic și dorința angajatorilor de a avea în echipă oameni cu o vastă experiență în acest domeniu (15-20 ani) care dovedeau reale abilități tehnice dar și manageriale și care au lucrat pe diverse proiecte în domeniul energetic. Indiferent de apartenența companiilor angajatoare, acestea au fost foarte stricte în ceea ce privește cerințele și descrierea postului

cât și grila salarială. Cei mai căutați au fost cei care lucrează în proiectare de stații și linii electrice de înaltă tensiune, proiectanți de structuri din oțel și beton, verificatori de proiecte autorizați de instituțiile de specialitate, proiectanți de

vânzări, deși sunt sigur că și în cazul lor au mai pierdut din comisioane sau beneficii”, mai spune acesta. Fapt întărit și de Laura Chilom, consultant în resurse umane la site-ul de recrutare eJobs, potrivit căreia cele mai multe anunțuri de

“În cazul în care firmele vor avea ca strategie menținerea pe linia de plutire, evitarea naufragiului și nu dezvoltarea, atunci salariile vor rămâne la fel, sau se vor micșora” –


Liliana Tănase, General Manager la Leads Management

echipamente destinate centralelor electrice și termice. Chiar dacă toate posturile au resimțit din plin scăderea remunerațiilor, totuși reducerea s-a simțit într-o măsură mai mică la nivelul departamentelor de vânzări.

Studiul HR Barometer realizat de PwC arată că peste jumătate dintre respondenții din sectorul financiar și cel industrial nu au apelat la creșteri salariale în 2009. Mai mult, 30% dintre respondenții din aceste sectoare declară că au utilizat concediul fără plată și șomajul tehnic ca politică de scădere a costurilor cu personalul. “Scăderea costurilor, mai ales în cazul unor companii mari, nu pot fi operate doar la nivelul managerial, deoarece cele mai multe cheltuieli sunt la nivelul personalului din producție”, spune Emanoil Drăgănescu. “Reducerea de costuri a afectat în mod inevitabil muncitorii și personalul angajat în furnizarea de servicii, iar ultimii cărora li s-au scăzut salariile au fost cei angajați în

angajare publicate, precum și cei mai mulți candidați – între 1.000 și 2.000 de candidați pe un singur post – s-au înregistrat pe domenii ca vânzări sau comerț. Pe tot parcursul anului 2009, candidații au fost mai puțin interesați, față de anii anteriori, de ocuparea pozițiilor care să le ofere posibilitatea să se dezvolte din punct de vedere profesional, singurul element de noutate apărut din cauza situației existente fiind stabilitatea poziției pe care urmează să o ocupe. “Anul 2009 a fost o încercare bună pentru managerii din România deoarece s-a văzut bine ce facem pe timp de criză: tăiem bugete”, spune Liliana Tănase. “Estimez că politica de resurse umane a companiilor se va schimba în momentul în care cei care conduc vor înțelege că principalul și cel mai valoros capital este cel uman: stimulat și folosit creativ aduce bani, nu consumă bani”, conchide managerul general al Leads Management. **Biz**

Free MBA Master Class:
"Organizational Change"
Adrian Stanciu
February 11, 2010
JW Marriott



**Make the right
moves in the world
of business with ...**

**Romania's #1
Executive MBA***

- Multinational Trainers
- Selective Admissions
- Internationally Recognized

You still have time! The next program starts **March 11, 2010**. **Scholarships** are still available between **€500** and **€7,850**. Contact us today to see if you qualify.

* Ziarul Financiar, March 24, 2009



www.ceubusiness.ro
info-ro@ceubusiness.org
+40 21 310 1248

RECRUTĂRI ÎN CREȘTERE

Domeniul IT a avut creșteri progresive în ultimii ani, dar în 2009 salariile au stagnat, urmând tendința generală din piață. Există însă semnale pozitive pentru acest an, recrutările fiind în creștere.

Conform semnalelor primite din economie și zona IT, 2010 pare că va semăna destul de mult cu 2009, cu șanse de a fi totuși un an puțin mai bun.

În 2009, domeniul IT a fost unul dintre cele mai puțin afectate de criză, producându-se mai curând o stabilizare a pieței forței de muncă. Pentru recrutori însă, această stagnare a pieței a însemnat o reducere drastică a volumului proiectelor de recrutare IT, însoțită de nevoia unei abordări diferite a candidaților, dată fiind schimbarea atitudinii acestora.

Astfel, pe de o parte, cei cu joburi stabile și satisfăcătoare au devenit reticenti față de oportunități de schimbare, iar pe de altă parte, candidații cu joburi nesigure (sau care au fost disponibilizați) au devenit, în acest context, mult mai flexibili și dispuși la compromisuri pentru a obține un loc de muncă stabil.

Din perspectiva companiilor angajatoare, cuvintele de ordine în 2009 au fost “reducerea costurilor” și “eficientizare”, iar politica de recrutare s-a conformat și ea acestui imperativ, fapt care a însemnat mai puține poziții deschise, oferte salariale mai mici și criterii de selecție mai rigide. De

ce credem că 2010 va fi ceva mai bun? Pentru că, față de trimestrele II-III din 2009, numărul solicitărilor pentru noi proiecte de recrutare a crescut, iar în ciuda condițiilor economice încă nefavorabile,

există companii din IT care se dezvoltă și recrutează în continuare: nu cu aceeași generozitate ca în anii trecuți, însă într-un ritm și volum semnificative pentru acest interval. **Biz**

Niveluri de salarizare în sectorul IT*

Analiză/Dezvoltare software

Systems Analyst / Business Processes Analyst / Technical Analyst	700 - 1.700 euro
Programmer / Software Developer	700 - 1.500 euro
Senior Programmer / Team Leader	1.500 - 2.000+ euro
Software Architect	1.800 - 2.500 euro
Database Developer	700 - 1.700 euro
Programator web / Dezvoltator web	600 - 1.500 euro
Quality Assurance Specialist / Tester	350 - 1.000 euro
Quality Assurance Manager (Software Development)	1.000 - 2.000 euro
Project Manager (Software Development)	1.400 - 2.500 euro
Software Development Manager	2.000 - 3.000 euro

Cerinte: Certificări și experiență.

Administrare de rețea/sistem

Network Administrator:	
Rețele mici (2-50 calculatoare)	500 - 800 euro
Rețele medii (50-200 calculatoare)	800 - 1.400 euro
Rețele mari (> 200 calculatoare)*	1.000 - 2.000 euro
IT Security Specialist	1.300 - 2.000 euro
System Administrator (Unix)	1.000 - 2.300 euro
System Administrator (Windows)	600 - 1.700 euro
System Architect	1.500 - 2.500 euro

* Rețelele mari se regăsesc în cadrul companiilor multinaționale sau al celor cu mai multe filiale.

Administrare de baze de date

Oracle Database Administrator	800 - 1.600 euro
Senior Oracle Database Administrator	1.600 - 2.300 euro
Database Administrator (altele decât Oracle)	700 - 1.500 euro

Cerinte: Să rezolve rapid problemele care apar.

Technical Support / Help Desk / Service / Customer Care

Help Desk	350 - 600 euro
-----------	----------------

* ÎN INTERVALELE SALARIALE PREZENTATE MAI SUS SE ÎNCADREAZĂ CEL PUTIN 90% DINTRE CEI CARE LUCREAZĂ ÎN SECTORUL IT. SURSA: BRAINSPOTTING, NOTĂ: DATELE REPREZINTĂ PRAGUL MINIM ȘI MAXIM SALARIAL, NET.

Technical Support Specialist (software / hardware)**	500 - 1.900 euro
Service Technician	350 - 600 euro

** În cazul în care pentru pozițiile de Technical Support se cere cunoașterea unei limbi străine (în afară de limba engleză), salariul crește în medie cu 30 până la 70%.

Departamentul de web design (graphical design)

Junior Web Designer	400 - 700 euro
Senior Web Designer	700 - 1.300 euro
Art Director (Graphical Design Team Leader)	1.000 - 1.600 euro

Cerinte: Creativitate, cunoașterea instrumentelor de lucru, respectarea deadline-urilor.

Consultant IT (analiză și implementare de aplicații complexe software)

Software Implementation Consultant / Analyst	700 - 2.500+ euro
Project Manager (Software Implementation)	1.400 - 2.500+ euro

Cerinte: Cunoașterea instrumentelor de lucru, respectarea deadline-urilor și analiza pieței.

Hardware

Hardware Engineer	400 - 1.200 euro
Hardware Designer	1.000 - 1.500+ euro
Hardware Design Team Leader	1.500 - 2.000 euro

Cerinte: Calificare foarte bună, experiență relevantă în acest domeniu și bune cunoștințe tehnice.

IT top management

Director IT / Chief Information Officer (CIO)	3.000 - 5.000+ euro
IT Manager / Chief Technical Officer (CTO)	1.700 - 3.500 + euro

Cerinte: Bună capacitate de coordonare, leadership.

Comentariu de ALINA MANOLE, Senior HR Consultant la BRAINSPOTTING

