

Marii retaileri alimentari se confrunta cu o criza de personal. Piața a revenit la comportamentul de dinainte de criza sanitara

Deficitul de personal pentru marile rețele din comerțul alimentar modern, experimentat înainte de pandemie, se repeta astazi, fiind observat și de ESSA Group, unul dintre cei mai mari jucatori din piata serviciilor de trade marketing si vânzari din tara. Acest fenomen este mai accentuat pentru recrutarea de angajați care vizeaza activități din categorii precum: lucratori comerciali, casieri, pickeri sau lucratori polivalenți.

În prezent, ESSA are parteneriate pe termen lung cu cinci rețele de tip hypermarket, supermarket și cash&carry, asigurând serviciile în aproximativ 2.108 puncte de vânzare. "Ponderea cea mai mare de angajați, pentru anul 2021, se întâlnește la categoria „picking...". Avem solicitari de peste 300 persoane, pentru o singura comanda, durata de delegare fiind de cel puțin șase luni, la nivel național. În trimestrul al doilea al acestui an, s-a resimțit lipsa de personal disponibil. Piața a revenit practic la comportamentul de dinainte de criza, la momentul în care angajatorii erau cei intervievați și nu candidații. Numarul mic de aplicanți și cel mare de job-uri disponibile face ca flexibilitatea angajatorilor sa fie una foarte mare", declara **Eugen Saulea**, *fondatorul ESSA Group*, un business de 15 milioane de euro anul trecut.

Din datele companiei reiese ca angajatul bun la toate era ușor de recrutat și selectat într-o perioada similara ca și mediu economic cu cea a anului trecut. Mai concret, în 2020, în plina pandemie, prin blocarea activității din sectoare precum HoReCa sau ca efect al revenirii unor români din strainatate, ESSA și-a marit baza de date peste nivelul nevoilor de la acel moment.

"În ceea ce privește plățile pentru angajatul ideal, exista câteva limitari ce deriva din condițiile generale de munca din unitatea în care acesta este delegat. Astfel, o salarizare excesiva va conduce la demotivarea personalului deja existent, în timp ce o salarizare sub nivelul practicat în unitate va conduce la pierderea respectivului angajat. Cea mai eficienta soluție ramâne cea cu plata în funcție de performanță", continua Eugen Saulea.

Deficitul de personal pentru pozițiile punctate - lucratori comerciali, casieri, pickeri - este explicat și prin faptul ca retailerii alimentari au înregistrat o lipsa de candidați pentru pozițiile superior platite și poziționate în zona calificata. Iar motivul este simplu: aceasta lipsa a permis accesarea pozițiilor respective și de catre cei cu pregătire inferioara, ceea ce a condus la descoperirea sectoarelor din structurile de execuție. Potrivit ESSA, acest fenomen este unul de actualitate, în sensul ca personalul slab pregatit sau insuficient pregatit acceseaza pozițiile de middle management, efectul fiind transformarea job-urilor de execuție în unele tranzitorii.

"Suntem în situația în care semestrul al doilea al acestui an a început cu un deficit de peste 400 de persoane în organigrama unui mare retailer. Perspectiva de a acoperi un astfel de deficit, într-un termen relativ scurt, este posibila doar cu investiții salariale mari, care sa depășeasca ofertele curente ale competitorilor. Vedem o creștere de 20% a cererii pentru suport, recrutare și selecție în trimestrul al treilea și o creștere cu pâna la 40% în trimestrul al patrulea", mai spune Eugen Saulea.

La nivelul general al pieței, de la începutul acestui an, cele mai multe comenzi din zona de retail au venit pentru pozițiile de picker. Comerțul online reprezinta o nișă pe care o vizeaza toți marii retaileri pentru o dezvoltare accelerata pe termen scurt și mediu. Anul 2021 aduce o constanta în ceea ce privește comenzile online, variațiile de volume fiind nesemnificative de la o luna la alta. Chiar daca masurile de relaxare au facut posibila deplasarea în locațiile de proximitate, pentru aprovizionarea zilnica, sistemul de comenzi online a ramas unul cu o pondere majoritara pentru aprovizionarea unei familii.

