

Poarta spre performanță

Cine vrea un job de perspectivă într-o companie mare trebuie să se pregătească. Testele de evaluare sunt dure. Programul Talent Gate te poate ajuta să faci pasul. De Diana-Florina Cosmin

La 29 de ani, partener într-o companie importantă și 15.000 de euro salariu pe lună? Oare ce tânăr nu și-ar dori asta? Anda Marian, directorul executiv al programului Talent Gate (TG), este aproape de acest vis. A absolvit trei facultăți și un masterat, iar Radu Furnică, fondatorul Leadership Alliance (LA), companie din care face parte Talent Gate, i-a dat pe mână acest program. Totul s-a petrecut pe ultima sută de metri. Fostul director tocmai abandonase proiectul, iar Anda Marian s-a dovedit a fi omul potrivit la locul potrivit. Alături de Florin Glintă, licențiat în Psihologie-Sociologie, și Emanuel Grigoraș, licențiat în Drept, Anda a reușit să termine proiectul în timp util, astfel încât acesta să poată fi lansat pe 1 iulie 2009. Acest fapt a cântărit greu în ochii lui Radu Furnică: „Nu am nicio problemă să o fac partener în Talent Gate. Să câștige 10.000-15.000 de euro pe lună, foarte bine, dacă își pune talentul și educația la bătaie pentru TG!”

Drumul până la acest statut nu este unul ușor. Iar Anda Marian o știe foarte bine. Și-a găsit calea de una singură, pentru că nu a avut la îndemână niciun program de orientare profesională în carieră. Studiile aprofundate – Facultatea de Relații Economice Internaționale din cadrul

Academiei de Studii Economice București, Facultatea de Limbi Moderne Aplicate în Economie, Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj, plus Facultatea Media, Colegiul Pro, și un masterat în managementul afacerilor la Barcelona – precum și cele șapte limbi pe care le vorbește la perfecție nu au scutit-o de zburciumul căutării drumului profesional. Acum, din poziția de director executiv al programului de orientare în carieră, Talent Gate, Anda poate să-i ghideze pe tinerii absolvenți de facultate, astfel încât omul potrivit să ajungă la locul potrivit.

CE ESTE TALENT GATE? Orice tânăr posesor al unei diplome de facultate își poate crea un profil pe portalul www.talentgate.ro, având acces la o serie de teste ce îi vor evalua inteligența, personalitatea, interesele și vocația profesională. Evaluarea conduce, în final, către un sistem pe două coordonate: domeniul pentru care este pregătit candidatul și postul pe care acesta ar putea să-l ocupe. „Vom avea nevoie de teste suplimentare după prima selecție, înainte ca cei rămași în cursă să obțină și un interviu la noi”, explică Anda Marian.

Sistemele de testare prin care trebuie să treacă îi vor învăța pe tineri să se auto-evalueze corect și să își dea seama care este, de fapt, talentul lor și spre ce domeniu anu-



FOTO: VALIMIREA



Radu Furnică și discipolul său, Anda Marian, director executiv Talent Gate, asistați de tânărul lup alsacian Alfy

me au înclinății. Marea masă a candidaților obțin un „certificat de carieră” – Certificate Potential Profile (CPP) – ce indică potențialul pe care îl au și cum e mai bine să îl valorifice. După această etapă, urmează interpretarea rezultatelor și formarea bazei de date cu tinerii de perspectivă. Rezultatul evaluării pentru un aplicant ar putea arăta așa: „potrivit pentru poziția agent de vânzări în publicitate”, „bun pentru lucrul cu publicul într-o bancă” sau „potrivit pentru funcția de contabil într-o multinațională”. Astfel, Anda Marian va putea să „livreze” foarte exact com. petențele de care o companie are nevoie pe poziția de entry level. Talent Gate va deveni, odată cu completarea, prima hartă a talentelor din România și, respectiv a industriilor din țară care au nevoie de aceste talente. După ce Radu Furnică s-a ocupat ani la rând doar de nivelul de senior management, prin Leadership Development Solutions (LDS), a urmat segmentul de mijloc (middle management) și a apărut a doua divizie, Brain Bank. Cele două au fost unite sub umbrela a ceea se cheamă acum Leadership Alliance, completarea firească fiind cu segmentul de bază – entry level.

INSTRUMENT PENTRU COMPANII.

„Comaniile nu vor mai fi nevoite să alerge și să caute în marea masă de CV-uri din piață. Vin la noi, discutăm despre nevoile lor interne, iar noi le oferim o soluție personalizată”, precizează Anda. E adevărat însă, „tinerii recomandați de noi vor costa mai mult”. În prezent, pentru pozițiile de entry level, firmele își selectează viitorii angajați fie prin intermediul unor agenții de recrutare, fie prin concursuri organizate pe cont propriu. Cât de repede se vor orienta către serviciile furnizate de Talent Gate? Pasul va fi făcut în momentul în care managerii firmelor vor decide să investească, pe termen lung, în tinerii pe care-i angajează ca juniori. „Suntem interesați să selectăm ca și parteneri corporativi doar companiile ce și-i doresc pe cei mai capabili și mai bine pregătiți tineri”, spune Anda Marian. Când intră în sistem, intră într-un proces de evaluare, ies cu un profil, iar corporația va avea o persoană verificată, cu un „carier profile” profesionist. Pentru pozițiile de entry level (juniori), companiile apelează de obicei la agenții de recrutare sau selectează în

house. „Noi suntem o companie de carier orientation” și numai cei mai buni dintre cei buni sunt în targetul nostru”, explică directorul executiv TG.

Întregul sistem Talent Gate se caracterizează printr-o doză puternică de elitism. O noțiune pe care Radu Furnică nu o respinge, ba chiar o îmbrățișează: „Majoritatea absolvenților în căutare de job nu mă interesează, îi vreau pe cei 2% de elită”. O elită ce poate fi înțeleasă ca performanță, dar și ca o contragreutate pentru binecunoscutul „comerț cu diplome” în care se complăce încă învățământul românesc. Absența reperelor din educație se completează nefericit cu lipsa normelor de acceptanță profesională din mediul de afaceri. Poate tocmai de aceea, reușita încă mai echivalează, pentru tinerii români, cu un teanc de diplome, iar pentru companii, cu angajați fără mari pretenții salariale.

BUSINESS COMPLET. Talent Gate este prima inițiativă de acest fel din România și ultimul proiect sub umbrela Leadership Alliance, compania care a plasat, de-a lungul anilor, nume importante din business: Alisz Kosza, fost CEO Orkla Foods, François Esteve, fost CEO Dacia, Jean Pierre Taillardat, fost CEO Lafarge România, Marius Meleșteu, CEO Henkel România, Petru Văduva, CEO Țiriac Holding (numit în ianuarie 2009).

Proiectul Talent Gate a fost gândit, la bază, ca un „combustibil” de calita-

te pentru mecanismul de management al Leadership Alliance, din care mai face parte Leadership Development Solutions (LDS) (recrutare pentru senior management) și, respectiv, Brain Bank (recrutare pentru middle management). Astfel, un absolvent de facultate intră într-o companie prin Talent Gate, în 2-3 ani devine eligibil pentru Brain Bank iar, în final, în funcție de competențele dovedite, ajunge să ocupe o poziție în rândul managerilor de top, devenind „material prețios” pentru LDS. Un sistem care a mers bine cu primele două componente în funcțiune (LDS și Brain Bank), dar care rămâne să fie testat și după integrarea ultimei linii de business.

Talent Gate va avea trei birouri, la București, Cluj și Iași – strategic vizând cele mai importante centre universitare. „Unii spun că sunt nebun să lansez acum, pe praful ăsta, o nouă linie de afaceri”, spune Furnică. Faptul că proiectul a fost gândit cu bătaie lungă l-a salvat de la o amănare sau o contramandare, deși criza financiară a dat peste cap calendarele multor antreprenori. Ideea de business din spatele Talent Gate a prins de la bun început, Furnică primind o ofertă tentantă de a vinde ideea încă din faza de proiect. Deși nu vrea să dea multe detalii cu privire la potențialul cumpărător, toate semnele indică spre cea mai mare companie de căutare și recrutare de senior management din lume, Korn/Ferry International. Reprezentanța acestei firme în România a fost condusă chiar de către Radu Furnică, până în 2005, când acesta a creat Leadership Development Solutions.

Omul de afaceri privește viitorul leadershipului românesc cu un optimism moderat. Își exprimă însă, cu orice ocazie, revolta față de sistemul de învățământ care „produce” anual, fără o legătură clară cu piața muncii, tot mai mulți absolvenți.

Ideea clară din momentul în care a fondat LDS a fost aceea de a uni serviciile de căutare și recrutare a celor mai buni profesioniști pentru marile companii din România, într-o structură integrată, pentru toate cele trei niveluri de management: senior, middle și junior.

Dacă pentru tineri va fi greu să treacă testele Talent Gate și Talent Gate are o probă dificilă de trecut: să cupleze omul care vrea o carieră de succes cu multinaționala care are nevoie de acel om. **F**

SPIRALA DIPLOMELOR

- » 106 – numărul instituțiilor de învățământ superior acreditate sau în curs de acreditare în România, dintre care 50 particulare, toate însumând 631 de facultăți;
- » 232.885 – numărul de studenți care au absolvit cursurile unei instituții de învățământ superior în 2008, cu 85% mai mulți față de 2007;
- » 144.857 – numărul de studenți care au absolvit cursurile unei facultăți de stat anul trecut, cu 58% mai mulți față de 2007;
- » 88.028 – absolvenți ai unei facultăți private acum un an, cu 160% mai mulți față de 2007.

SURSA: INSTITUTUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ (INS)