

Răzvan Garoseanu, Vest Trans Rail: Oamenii care se alătură companiei rămân lângă noi pe termen lung

21 Martie 2022



Într-un interviu acordat platformei de recrutări CFiR, Răzvan Garoseanu, Director de Strategie și Dezvoltare în cadrul Vest Trans Rail, își expune punctul de vedere despre piața muncii din domeniul feroviar și scoate în evidență faptul că, datorită unei politici de personal care are în centru proprii angajați și care acordă o atenție sporită atât colaborării cu instituțiile de învățământ, cât și promovării imaginii companiei, ”oamenii care se alătură companiei rămân lângă noi pe termen lung spre foarte lung.”

CFiR: Care sunt pozițiile/meseriile pentru care găsiți cel mai greu angajați în compania dumneavoastră și care considerați că sunt cauzele care au condus la această situație?



Răzvan Garoseanu, Director de Strategie și Dezvoltare
Răzvan Garoseanu: În general, transportatorii feroviari doresc să își asigure pozițiile specifice industriei, atât de partea personalului de drum, cât și a personalului tehnic.

Sunt convins că nu doar pentru Vest Trans Rail, ci și pentru alți transportatori, pozițiile cele mai des recrutate sunt cele de mecanic de locomotivă, revizor tehnic vagoane, șef de tren și manevrant. În rândul personalului tehnic, specialiștii în material rulant și circulație feroviară sunt la fel de căutați.

CFiR: Care credeți că sunt principalele motive ale crizei existente pe piața muncii din domeniul feroviar?

Răzvan Garoseanu: În opinia noastră, cauzele sunt mai degrabă sistemice conexe cu lipsa de investiții majore din partea statului în domeniul feroviar și faptul că, în timp, guvernării nu au tratat transportul feroviar cu aceeași unitate de măsură cu transportul rutier.

Pe de o parte, când vine vorba de infrastructură, investițiile se întind pe mulți ani și trebuie gândite în perspectivă. Pe de altă parte, din punct de vedere al educației, o primă acțiune care este posibil să fi contribuit la diminuarea numărului de personal a fost desființarea liceelor și a școlilor profesionale de specialitate.

CFiR: Deficitul de personal are cauze externe/internaționale (attractivitatea pentru piața muncii din străinătate datorată ofertei de salarii mai mari și/sau a condițiilor mai bune de muncă) sau interne (condiții legislative și de muncă necorespunzătoare)?

Răzvan Garoseanu: După cum am menționat, deficitul de personal are cauze mai degrabă interne deoarece, din păcate, nu este în acest moment un domeniu atractiv pentru tineri. Sperăm ca în viitor această percepție să se schimbe. Competiția externă va fi o problemă, însă ar fi bine ca toți operatorii locali de transport feroviar de marfă să aibă o politică unitară în atragerea de forță de muncă pentru a contracara acest factor.

Desigur, încercăm, împreună cu organismele abilitate în domeniu, să contribuim la crearea unui cadru legislativ la nivel European care să delimiteze transportul feroviar de

marfă de cel de călători și de cel de tip local – metrou. Acest lucru ar duce la scăderea migrației forței de muncă între sectoare.



CFiR: *Legea privind Statutul Personalului Feroviar va avea un impact asupra companiei dumneavoastră? Dacă DA, atunci care sunt măsurile pe care le-ați pregătit pentru a contracara eventualele efecte negative?*

Răzvan Garoseanu: Legea statutului personalului feroviar a fost promovată, din păcate, fără a ține cont și de părerea operatorilor privați de transport feroviar. Considerăm că are multe puncte care nu țin cont de realitățile economice sau politicile de resurse umane. Implementarea ei în acest moment nu cred că este oportună. Oricum, noi pregătim implementarea prevederilor acestei legi pas cu pas astfel încât impactul, în momentul în care va fi pusă în aplicare, să nu fie unul major care să creeze probleme cu privire la bugetele alocate.

Oamenii care se alătură companiei rămân lângă noi pe termen lung spre foarte lung

CFiR: *Cum acționează compania dumneavoastră pentru a rezolva deficitul de personal?*

Răzvan Garoseanu: Suntem o societate bine cotate pe piață, salariații noștri sunt în general mulțumiți de condițiile de muncă și de salarizare.

Vest Trans Rail are o schemă de salarizare atractivă pentru personalul de drum, raportată la salariul de încadrare, alături de compensația compusă din sporuri, bonusuri și alte beneficii.

În general, oamenii care se alătură companiei rămân lângă noi pe termen lung spre foarte lung.

De asemenea, e important de menționat faptul că în cadrul Vest Trans Rail, în conformitate cu tendința pieței, au existat creșteri salariale pentru personalul de execuție. Pe lângă asta, încercăm să implementăm o politică de învățare activă și continuă, atât în rândul personalului tehnic, cât și a personalului de drum.

CFiR: Cum vedeți impactul digitalizării, al permanențelor progrese tehnologice și inovații, precum și al modificărilor legislative asupra oamenilor din compania dumneavoastră?

Răzvan Garoseanu: Pe măsură ce personalul de drum devine deschis către digitalizare, suntem pregătiți cu un număr de sisteme informatice ce îi pot ajuta să își facă muncă mai ușoară. În general, sistemele gândite sunt susținute de specialiști în domeniu cu pregătire tehnică sau comercială.

CFiR: Care considerați că sunt punctele de atracție pentru ca cineva să își dorească să lucreze în compania dumneavoastră (mediul de lucru, beneficiile, locația, brandul, tradiția, proiectele în care sunteți implicați și altele)?

Răzvan Garoseanu: Pe lângă toate cele enumerate mai sus (*n.r.: mediul de lucru, beneficiile, locația, brandul, tradiția, proiectele în care sunteți implicați și altele*), investim constant în calitatea materialului rulant și avem regulat sesiuni de feedback purtate cu personalul de drum pentru a înțelege cum putem îmbunătăți comunicarea cu ei și condițiile de lucru.

De asemenea, transporturile în care suntem angrenați se desfășoară pe întreg teritoriul țării, oferindu-le astfel oportunități extinse din punct de vedere geografic.



CFiR: Se constată o diminuare a interesului absolvenților de licee și facultăți, pentru meseriile specifice domeniului feroviar. Care credeți că ar fi metodele potrivite și acțiunile concrete de atragere spre acest domeniu?

Răzvan Garoseanu: Primele cinci metode/acțiuni care ar trebui aplicate/implementate pentru a crește atractivitatea acestui domeniu ar fi:

1. Reînființarea școlilor cu specific feroviar pentru a asigura o bază de candidați
2. Promovarea funcțiilor prezente în industria feroviară, detalierea acestora cu scopul de a le face cunoscute în rândul persoanelor fără experiență în domeniu
3. Promovarea poveștilor de succes din interiorul companiilor
4. Promovarea oportunităților de specializare la locul de muncă
5. Promovarea angajatorilor



CFiR: *Considerați că este important să dezvoltați o relație de colaborare cu facultăți și/sau licee de profil care să pregătească viitorii angajați? Care sunt instituțiile de învățământ cu care ați dori să interacționați din punct de vedere al resursei umane și cum?*

Răzvan Garoseanu: Avem relații bune cu facultățile de profil și în fiecare an primim studenți pentru internship-uri de vară unde pot face o paralelă între cunoștințele teoretice dobândite academic și practică din industrie. Dacă atât noi, cât și studenții sunt mulțumiți de colaborare, cel mai probabil internship-ul se finalizează cu o ofertă de angajare. Consider că nu instituțiile de învățământ au datoria de a pregăti viitorii angajați, ci studenții au datoria de a se pregăti pentru angajare.

CFiR: *În final ne-ar interesa ce așteptări aveți de la un candidat care se prezintă la interviu?*

Răzvan Garoseanu: În primul rând, ne interesează motivele pentru care candidatul dorește să părăsească locul de muncă actual. Dacă se perpetuează frustrări acumulate în alte companii, atunci sunt șanse mari ca deznodământul să fie același și în cadrul VTR. Nu ne dorim asta.

Ne dorim angajați care să fie mulțumiți de condițiile pe care le oferim, de atenția extrem de mare pe care o avem la siguranța circulației, angajați care să prospere alături de noi. Bineînțeles, în cadrul fiecărui interviu, vorbim despre experiența anterioară și încercăm să observăm, în timpul discuției, aptitudinile profesionale și atitudinea potențialului angajat, acestea fiind principalele criterii pe care punem accent la selecția acestora.

Vest Trans Rail este un operator de transport feroviar cu capital privat 100% românesc.

Compania este prezentă pe piața transportului feroviar din anul 2010 și urmează o traiectorie ascendentă încă de atunci, crescând an de an. Transporturile efectuate acoperă întreg teritoriul României și sunt diversificate, având clienți companii multinaționale și românești.

Vest Trans Rail se deosebește de ceilalți operatori privați prin agilitatea de care dă dovadă în organizare – de la ofertarea clienților până la realizarea efectivă a transportului. Pentru noi, personalul de drum este nucleul companiei, de aceea oferim salariu motivant, condiții bune de lucru, asigurare medicală, posibilități de promovare, un mediu de lucru stabil și apropiat de salariați.

Căutăm colegi cu experiență, domiciliați oriunde pe întreg teritoriul României, dar suntem bucuroși și să inițiem viitori colegi în primii pași către o carieră în domeniul feroviar.