

MEDIA KIT 2017

HRManager
Resurse umane în perspectivă strategică



- ▶ Segmentul publicațiilor destinate mediului de afaceri trece de la o structură editorială generalistă, destinată unui grup țintă generic, la un conținut personalizat, relevant pentru segmente de nișă populate de specialiști pe domenii de activitate (management general, financiar, marketing, IT, HR etc).
- ▶ Mărimea nișelor este direct proporțională cu mărimea industriilor cărora le aparțin.

- ▶ Prima revistă profesională dedicată managementului HR din România;
- ▶ Sursă de informare cu caracter tehnic și aplicat pe nivelul de competență și autoritate al managerului de resurse umane;
- ▶ Know-how de cea mai bună calitate;
- ▶ Proiectată pe conceptul “experience sharing” prin intermediul profesioniștilor renumiți în managementul de resurse umane din România;
- ▶ Livrează informație concretă, aplicabilă imediat sub forma studiilor de caz;
- ▶ Limbaj de specialitate adaptat vocabularului uzual HR;
- ▶ Conține idei, planuri și soluții verificate pentru activitatea și rolul HR managementului de partener de business și strateg;

Target principal

- ▶ **HR Management** din companii românești, cu capital străin, mari și mijlocii (HR directori, HR manageri și specialiști HR) – **53%**

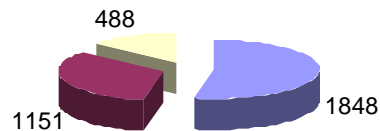
Target secundar

- ▶ **HR professional** (consultanți HR, HR executive, trainerii, HR officer, etc) – **33%**
- ▶ **HR Services Management** (managerii din companii care oferă servicii HR) – **14%**

Insight-uri target principal:

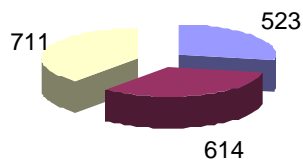
- ▶ Interval de vârstă cuprins între 25 – 45 de ani;
- ▶ Dinamica funcției sale strategice/decizionale este crescătoare de la 34.4% la 48.9% dintre cazuri;
- ▶ În 95% dintre cazuri iau decizii în ceea ce privește recrutarea și selecția în companiile în care lucrează;
- ▶ 87% dintre ei iau decizii în ceea ce privește instrumentarul de salarizare (payroll, studii, statistici);
- ▶ 84% din target iau decizii în privința alegerii instrumentelor și modalităților de evaluare a performanței;
- ▶ 72% dintre managerii de resurse umane iau decizii în privința externalizării anumitor servicii specifice HR.

Target revista HR Manager - Structura pe Funcții



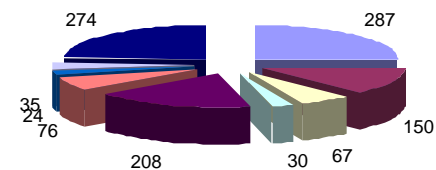
- **TARGET PRINCIPAL:** HR Management din companii românești, cu capital străin, mari și mijlocii
- **TARGET SECUNDAR:** HR Professional
- **TARGET SECUNDAR:** HR Services Management

HR Management din companii



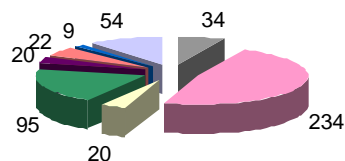
- Directori departamente HR (recrutare, dezvoltare, training, payroll, comunicare)
- Directori HR
- Manageri HR

HR Professional



- Consultant
- HR Executive
- Trainer intern
- HR Generalist
- Alte functii HR profesional
- HR Specialist
- HR Officer
- Inspector HR
- HR Analyst

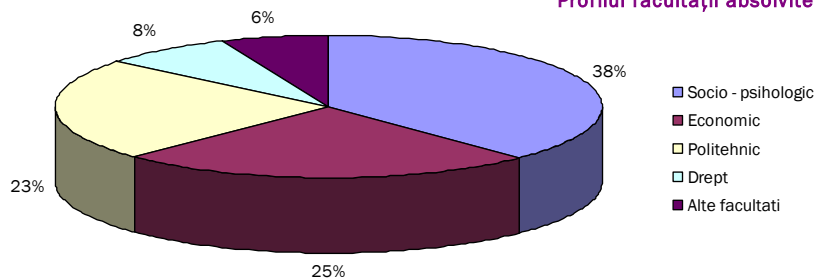
HR Services Management



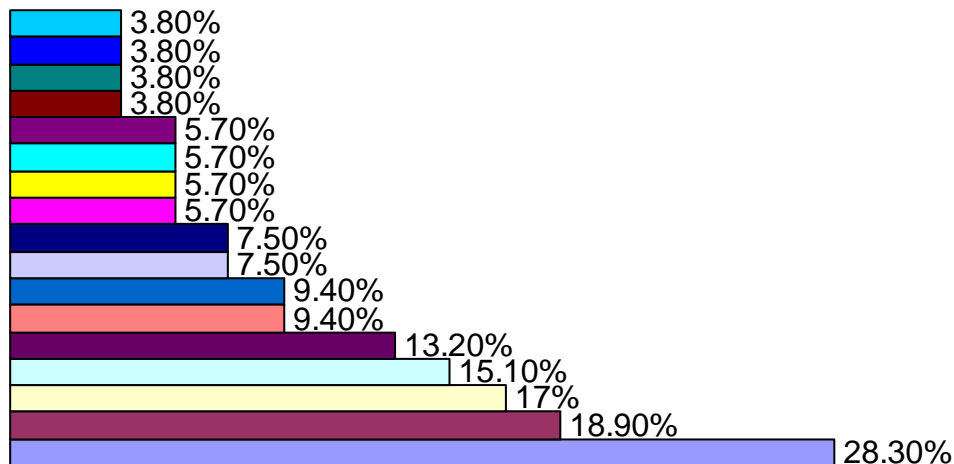
- General manager
- Presedinte
- Country manager
- Manager
- Director
- Managing partner
- Director executiv
- Alte functii de management

- ▶ Mai mult de 90% au urmat cursuri postuniversitare și au în continuare nevoie de completarea pregătirii profesionale

Profilul facultății absolvite



Cursuri necesare pentru completarea pregătirii profesionale



- Tehnici de recrutare
- Psihologie
- Strategie
- EMBA
- Practici de retentie
- Legislatia Muncii
- Perfectionare limbi straine
- Specializate de HR in strainatate/ cu certificare internationala
- Inteligenta emotionala
- Coaching
- Compensatii&beneficii
- Leadership
- Comunicare si negociere
- Master in HR
- MBA
- Finante - bugetar
- Management

* Date din studiul "Profilul managerului de HR realizat de DC Skope în decembrie 2007

SUMAR

AGENDA HR

- 6 Generația antreprenoare
- 7 Preocupări de păstrarea locului de muncă
- 8 Wellbeing cu Doctor Oz
- 9 Puterea și intoleranța
- 13 Performanțe se învață

PLANETA HR

- 18 Performer permanent

LEGAL TOOLS UPDATE

- 28 Munca în zilele de sărbătoare – confuzii, provocări, soluții

PERFORMANCE

- 32 Conectarea cu lumea atrage și reține talente
- 34 Când angajații sunt, la rândul lor, clienți
- 36 Tradiție versus digitalizare
- 40 Motivație pentru o altfel de carieră

CEO'S VOICE

- 42 Marius Perșinaru – Omul care are aceeași cultură cu organizația
- 45 Inovație în medicină

ORGANISATIONAL DEVELOPMENT

- 50 Focus pe generația Z
- 53 Născuți globalizați
- 57 Mesajul nonconformist atrage candidați chiar și la Polul Nord
- 60 Engajezii care apreciază energie pozitivă a românilor
- 64 Angajatului care se dă după angajat
- 66 Mersul la cursă
- 68 Mitori românești despre inovație

ENGLISH SECTION

- 72 Pay for performance around the world: how much choice do firms have?

HR BOOK(ED)

- 74 *Cartea simțurilor * - Dan C. Mișăilescu

8 Wellbeing cu Doctor Oz



9 Puterea și intoleranța



42 Marius Perșinaru – Omul care are aceeași cultură cu organizația



HR Manager

REDACȚIA
Strada Incoana 0, Cluj-Napoca, nr. 22A,
Clujul 4B, etaj 16, sector 5, București
ISSN 2066-4370
tel. 021.420.83.58
fax: 021.420.83.73
web: www.hrmanageronline.ro

Revista HR Manager este un produs al Editurii Carrefour și este distribuită profesionalilor din HR și posează o acțiune de vânzare în magazinele IMMEDIAT, Retail și 1 Minute. Editura își rezervă dreptul de a revizui adresa de distribuție. Editura CARREFOUR este înregistrată la Tribunalul Județului Cluj, nr. 15/2015.

DIRECTOR GENERAL
Monica Neamtu

REDACTOR ȘEF
Alexa Onas

POZ
Eduard Stoich, Dănuț Toșca

MARKETING-PR
Denisa Nicolescu

HR DIRECTOR
Dragoș Ciopescu

BUSINESS DEVELOPMENT DIRECTOR
Liliana Mărușescu
Anamaria Băboacă

COLABORATORI
Lavinia Ciocă, Ionuț Șerban, Ligia
Ludovic, Ivana Maria, Andreia Voinea,
Carmen Avramescu, Daniela Anghelescu,
Mircea Ștefan, Andreia Mihaela, Mișana,
Nicolaș-Roman, Juliana Hociu, Mark,
Petron-O'Grady, Paul Dăbija

EVENIMENTE
Alina Escarita
Florina Șoara

PUBLICISATE
Laura Ghidobanu
DIRECTOR PUBLICITATE
Anca-Maria Șap

SALES MANAGER
Adriana Șerban

FRANȘIZAR
Lavinia Percecchi
DIRECTOR EXECUTIV
Darius Văduva Costina

Revista HR Manager este membră a
Asociației Naționale de Distribuție a Revistelor
și a **Asociației de Distribuție a Revistelor**
din România.

Asociația Națională de Distribuție a Revistelor
Clujul nr. 21/16, nr. 16-17, Cluj-Napoca
tel. 021.420.83.58
fax: 021.420.83.73

- ▶ **Agenda HR** – este o rubrică de unde HR Managerul își ia informații referitoare la evenimente din zona resurselor umane, din țară sau peste meleaguri, lansări de instrumente utile în activitatea pe care o desfășoară, știri etc. Rubrica este completată cu secțiunea **ON THE MOVE** – secțiune ce reflectă dinamica personalului HR.
- ▶ **Training & development** – Nevoia de dezvoltare a angajaților reprezintă o constantă pe agenda unui HR Manager. În cadrul acestei rubrici sunt abordate subiecte referitoare la traininguri și strategii de dezvoltare a oamenilor care au condus, într-un final, la dezvoltarea întregii companii
- ▶ **Staffing** – Pentru buna funcționare a unui business, un specialist în resurse umane trebuie să asigure necesarul de forță de muncă. Așadar, în cadrul rubricii Staffing subiectele sunt din zona de recrutare și selecție a angajaților, definiri de posturi, outsourcing, planuri de succesiune, integrarea în organizații, teste psihologice și activități de administrare.



- ▶ **Strategic HR** – subiecte care se situează în zona de strategie, la activitățile care implică puterea de decizie a specialistului de resurse umane. În cadrul acestei rubrici vor fi prezentate studii de caz ale unor specialiști care au reușit să facă echipă cu top managementul și să alinieze strategia lor de resurse umane cu cea de business a unei companii.
- ▶ **Rewards** – Există o multitudine de teorii care susțin faptul că salariul este factorul cel mai motivant pentru un angajat. Însă, lucrul cu oamenii a dovedit că de la un anumit nivel profesional în sus, banii coboară la baza piramidei și angajații rezonează la cu totul alți factori. Aici intervine rolul de „ghicitor” al HR-ului. Descoperirea acelor factori financiari sau non-financiari, care îi motivează și fidelizează pe angajați reprezintă, fără să uităm însă de bugetul impus de top management, una dintre cele mai importante activități de care este responsabil un specialist în resurse umane.
- ▶ **Organisational development** – cultura organizațională, calitatea mediului de lucru, valorile comunicate, stilul de management caracteristic unei organizații sunt detalii care determină angajații să rămână sau să plece dintr-o companie. Specialiștii în resurse umane sunt invitați să elaboreze studii de caz despre decizii și procese pe care le-au dezvoltat pentru dezvoltarea organizației.
- ▶ **Talent management** – Numiți și „high potentials”, talente, angajații-cheie reprezintă o grijă în plus pentru un HR. În cadrul acestei rubrici se va face referire la programe de talent management, la situații și soluții care au avut ca scop creșterea numărului de angajați cu potențial și fidelizarea acestora.

- ▶ **Planeta HR** – dă tonul articolelor care aprofundează problematica de resurse umane. În cadrul acestei rubrici, specialiști din domeniul resurselor umane, dar și consultanți trasează și comentează tendințe observate la nivel regional, global, la nivel de industrie sau de nișă.
- ▶ **Performance management** – Sistemul de remunerare, planurile de dezvoltare a carierei, creșterea productivității și a profitului sunt inevitabil legate de managementul performanței. Așadar, la rubrica Performance Management, specialiștii în resurse umane au ocazia să spună colegilor de breaslă cum anume au reușit să își motiveze angajații să fie mai performanți și să aducă «plus valoarea » care face diferența.



HR Book(ed) – recenzii ale celor mai recente apariții în materie de resurse umane.

HR BOOK(ED)

The best place to work

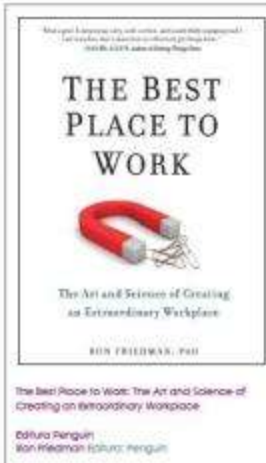
O carte ce promite mult înăi din momentul în care vezi titlul și care nu dezamăgește, ci din contra neașteptat cu succes să îți inspire starea cu arta de a face dintr-un simplu obiectiv învechi o experiență orientată 100% către angajați, angajat care, potrivit unor surse recente, poate fi obținut de un angajator și care poate fi definit prin comportamente care surprind prin simplitate.

Ron Friedman susține prin argumente științifice și bazate pe stăvil de activitate, aderăm în general laabilii care stau la baza motivației angajaților. Închirier de generații, țară sau industrie în care activăm, accesul la lumea naturii sau oportunitatea de a forma prietenii printre colegi sunt elemente care ne influențează productivitatea și performanța într-o organizație.

Cărțile abordază într-un stil amuzant și ușor de digerat un subiect cu un istoric bogat precum cel al de tip "noștrii - dintr-o parte", modul în care aceste delimitări sau facilități procese de comunicare și relații mai mult sau mai puțin ergonomice pentru care acest mod de amenajare a spațiilor este de actualitate după 40 de ani de la lansare. Creșterea lui Robert Rogot în 1966, cu învești bune, precum mai multe întreprinderi pentru angajați, personalizarea spațiilor de lucru, mai mult focus întru un spațiu dedicat individului, "The Action Office II" a devenit la scurt timp după testare oghinilor angajaților, companiile gândind totuși în termenii de eficiență și spațiu și economii. Care este cea mai bună metodă de a amenaja un spațiu de lucru? Cartea lui Ron Friedman răspunde la această întrebare prin studii, exemple și multe bune practici care nu ar trebui ignorate de toți angajatorii.

Cincoala de ergonomie, Ron descrie mediul de lucru ideal și prin aspecte care vizează cultura unei organizații, precum poziționarea laș de grup și mai mult asocierea acestora cu succesul și procesul firesc de învățare, recunoașterea și chiar asocierea unor recompense.

Reținer la prețurile la țară de muncă, confortul studiilor, accesul anșură un drum sigur către activitate sunt toate, noștrii și productivitate ridicată. De altfel, autorul recomandă renunțarea la concepte precum "work life balance" și adoptarea "work/life integration", mediu desigur fiind similar cu cel existent în Google, unde beneficiile sâș în comportamente sănătoase.



Conținutul cărții este simplu - dameni fericiți, angajați fericiți. Fie că discutăm despre viața personală sau profesională, esența de a fi alături de cei dragi, oportunitatea de a vedea soarele sau aprecierea celor din jur sunt aspecte care ne motivează să investim energie și pasiune în ziua de astăzi și care ne aduc mîine în așteptare sau în echilibru și nerăbdare.

SUGERĂM DĂRI:
Employer branding specialist - 740

HR Jobs (joburi in HR)

JOBING



If you are interested in this challenge, please send your resume to Olivia David, Team Leader Executive Search Division, at olivia.david@adeco.com.

Main responsibilities:

- Defines and implements the HR Strategy based on the general company strategy.
- Defines and implements a new Compensation and Benefits system, based on individual performance.
- Defines and implements the Training and Development program.
- Coordinates Recruitment and Selection, Induction, Performance Evaluation, Salary and Administration processes.
- Is responsible for the department budget.
- Monitors HR performance indicators and proposes improvement actions.
- Is in charge with developing Organizational Culture as mean to promote the organization's values.
- Offers coaching to other managers.
- Is in charge with developing an efficient dialogues with the employees, unions / employees representatives, in order to establish solid communication channels.

Requirements:

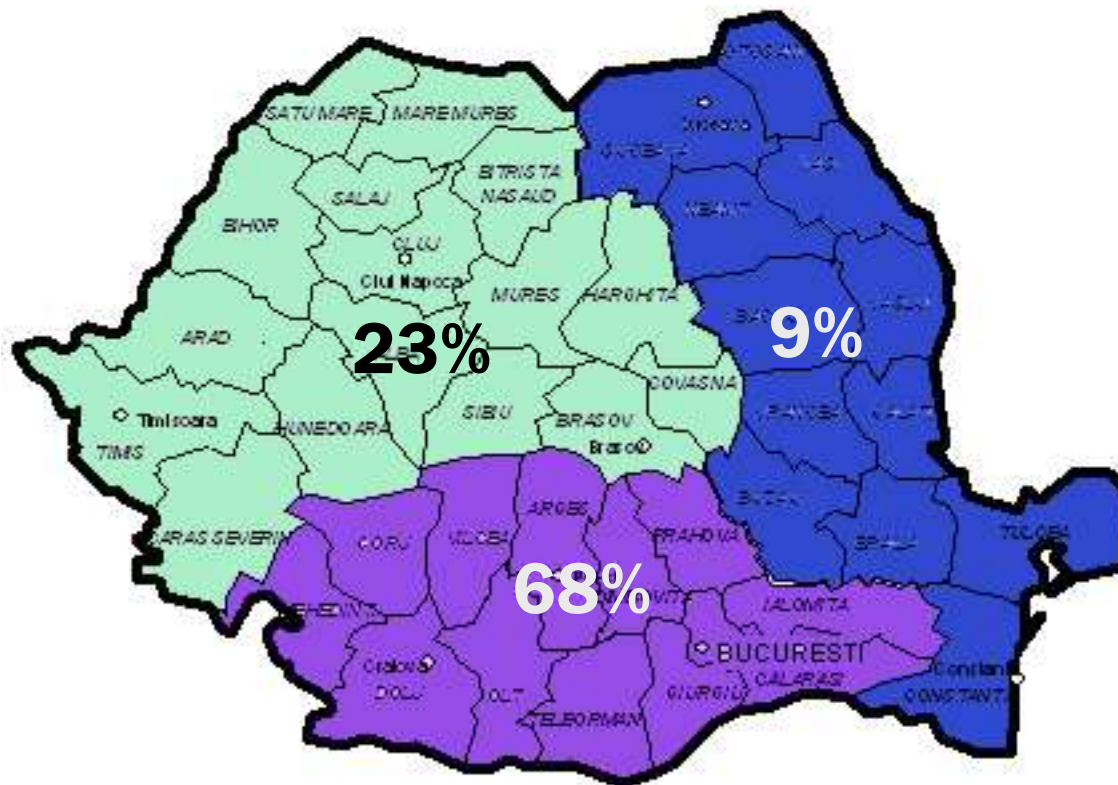
- Minimum 5 years experience on a similar role, with a production facility.
- University degree.
- Very good knowledge of labour legislation.
- Good business acumen.
- Very good communication, leadership, innovation and negotiation skills.
- Team and results orientation.

www.adeco.ro
olivia.david@adeco.com

visit us on:



- ▶ **Categorie:** publicație destinată mediului de afaceri
- ▶ **Frecvența:** 6 ediții pe an
- ▶ **Număr de pagini:** 74
- ▶ **Preț abonament:** 72 lei/6 ediții pe an
- ▶ **Preț exemplar:** 12 lei
- ▶ **Producție:** full color
- ▶ **Număr de copii:** 2.500 exemplare
- ▶ **Distribuția:** națională pe bază de abonament și în magazinele INMEDIO din țară



MUNTENIA*	1700	68%
MOLDOVA	225	9%
TRANSILVANIA	575	23%

*Din care în București sunt distribuite 1300 bucăți.

CALENDAR APARIȚII 2017

Număr	Luna	Termen de rezervare spațiu publicitar	Termen de predare machetă
49	15 Februarie	10.01. 2017	25.01. 2017
50	24 Martie	24.02. 2017	10.03. 2017
51	25 mai	25.04. 2017	10.05. 2017
52	25 iulie	26.06. 2017	10.07. 2017
53	25 septembrie	25.08. 2017	08.09. 2017
54	24 noiembrie	24.10. 2017	10.11. 2017

200 mm



265 mm

Coperta 2

200 mm



265 mm

Coperta 3

200 mm



265 mm

Coperta 4

200 mm



265 mm

Pagina 1/1

100 mm



265 mm

1/2 pag



132,5 mm

1/2 pag

148 mm

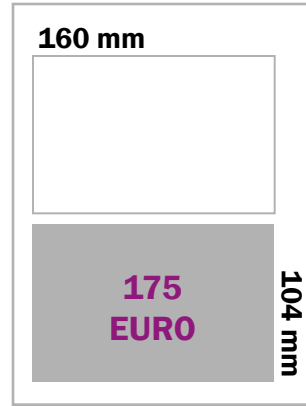


210 mm

Insert A5/ 50g
1.000 bucăți



Anunț Recrutare
alb-negru 1/1 pag



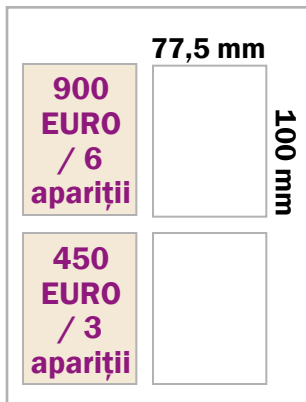
Anunț Recrutare
alb-negru 1/2 pag



Anunț Recrutare
Color 1/1 pag



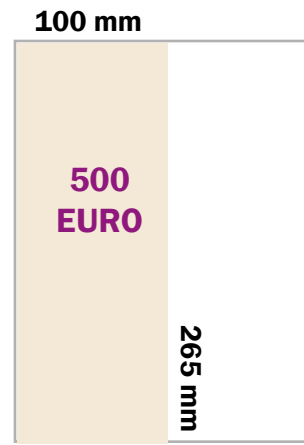
Anunț Recrutare
Color 1/2 pag



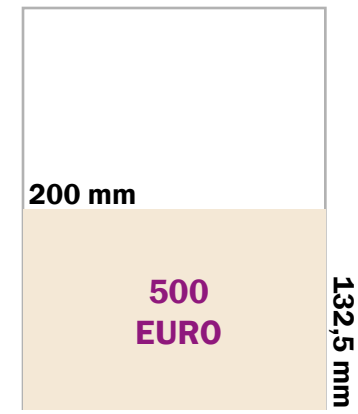
Business Cards
6/ 3 apariții



Oferte Training și
Dezvoltare 1/1 pag



Oferte Training și
Dezvoltare 1/2 pag



Oferte Training și
Dezvoltare 1/2 pag

CONDIȚII TEHNICE DE PREDARE MACHETE

Dimensiunile reprezentate în oferta de publicitate (16,17) reprezintă formatul finit al machetelor

La acesta trebuie adăugat un bleed de 5 mm pe toate laturile, pentru a obține formatul brut.

Tip de fișiere: TIFF (eventual cu compresie LZW), JPEG (High Quality-Low Compression), rezoluție 300 dpi, CMYK.

TAXE

- Tarifele nu includ TVA (19%) și TMS (12%) – pentru reclamă la alcool, tutun, cafea.
- Pentru machetare anunțuri de recrutare/advertoriale se percepe un tarif suplimentar de 10%.
- Pentru poziționare pe pagină de dreapta se percepe un tarif suplimentar de 15%.
- Pentru poziționarea a două pagini consecutive se percepe o taxă de 15%.

REDAȚIA

Str Nicolae G Caramfil nr. 22A, biroul IVB, etaj 4, sector 1, București

tel: 021.410.83.58,

fax: 021. 410.83.71,

web: www.hrmanageronline.ro