

Got Skills?



Work in progress

Tendințe pe piața muncii în 2022



Andrei Frunză, CEO BestJobs

Provocările ultimilor 2 ani ne-au transformat fundamental pe toți, dar și întreg mediul de business. A fost o perioadă în care nevoia de adaptare a devenit singura certitudine. Deși amprenta pandemică a rămas predominantă, anul 2021 a reprezentat un an de revenire economică, un an în care companiile au dovedit că au învățat să gestioneze această nouă realitate, au prins încredere și au reînceput să planifice și să livreze o creștere sustenabilă.

Pe piața muncii, dinamica angajator-angajat, dar și recrutarea în ansamblu au continuat să se transforme în ritm alert, mai ales prin implementarea și asimilarea modelului tot mai fluid și flexibil de lucru din piață.

Cea mai mare transformare s-a întâmplat însă în rândul candidaților, pentru că 2021 a fost mai mult ca niciodată anul lor. Oamenii au pus sănătatea și echilibrul dintre viața la job și cea de acasă pe primul plan și s-au îndreptat tot mai mult către oportunități profesionale care să le ofere flexibilitate și să le pună cel mai bine abilitățile în valoare la un preț corect.

Bătălia pentru talente este acum mai intensă ca oricând, iar 2022 se anunță un an chiar mai dinamic, mai dificil din acest punct de vedere. Ambiția BestJobs rămâne de a rezolva, cu entuziasm și creativitate, această ecuație tot mai complexă numită recrutare, o dimensiune evident fundamentală pentru creșterea companiilor și dezvoltarea talentelor, pentru fericirea tuturor.

Viitorul muncii începe aici, se concentrează pe oameni și are ca motor tehnologia. Vă invităm să îl construim împreună!

Cum a fost 2021 pe piața muncii

Ultimul an a fost unul intens și interesant pe piața muncii. Faptul că cea mai căutată abilitate de către angajatori este „adaptabilitatea” spune multe despre ritmul cu care companiile și candidații au trebuit să accepte schimbările cauzate de restricțiile pandemiei și incertitudinile ce au urmat. Cu toate acestea, cifrele arată că atât nivelul ofertelor, cât și interesul candidaților rămân ridicate.

Am încheiat anul cu creșteri semnificative ale ofertelor de locuri de muncă (+25% față de 2020), dar și ale aplicărilor din partea candidaților (+10% față de 2020).

Conform INSSE, rata șomajului în trimestrul III 2021 a fost de 5,3%, în scădere cu 0,3% procentuale față de cea înregistrată în 2020. Tot în trimestrul III 2021, numărul locurilor de muncă vacante a fost 47,3 mii, în creștere cu 7,7 mii față de trimestrul anterior, o treime reprezentând locuri de muncă în sectorul public.

Am întrebat recrutorii cum a fost 2021...



Vodafone trece acum printr-un amplu proces de transformare, de la o companie de telecomunicații la una de tehnologie. Această transformare a dus și la un amplu proces de recrutare pentru echipa noastră de IT, când ne-am dorit să aducem alături de noi 100 de experți în domeniu, pentru roluri precum DevOps Engineer și Back-end sau Front-end Developer. Echipa noastră de IT are misiunea de a dezvolta proiecte cu un real impact în zona socială și a conservării mediului înconjurător, precum și coordonarea de soluții care să răspundă nevoilor de business ale clienților noștri corporate.

Mihaela Scarlat, Talent Acquisition Manager



Plin de provocări venite, în primul rând, din atitudinile și motivațiile candidaților.

Daniela Rădulescu, Business Partnership Manager



Recrutarea în 2021 a fost dinamică, provocatoare, cu o piață a joburilor și a candidaților mult mai ofertantă, comparativ cu 2020.

Roxana Cioată, HR Specialist



Recrutarea în Atos, în 2021, am putea spune ca a fost dinamică și accelerată, cu precădere în a doua parte a anului. Am recrutat peste 1000 de colegi noi, pe toate nivelurile de senioritate, lucru care ne-a făcut în unele momente să ne reinventăm.

Cristina Molnar Șerban, Recruitment Specialist - GDC RO - HR Recruitment



Activitatea de recrutare a fost cu sușuri și coborâșuri anul acesta, dar cu ajutorul BestJobs suntem pe un trend ascendent în ceea ce privește numărul de poziții deschise, cât și cel de candidați găsiți.

Eugen Laurențiu Marc, Employer Branding & Recruitment Specialist



Toată activitatea de recrutare, atât pentru mine ca om, cât și pentru Ericsson, a fost foarte intensă. Am avut peste 1000 de poziții pentru care am recrutat pe parcursul anului 2021. De asemenea, pe lângă activitatea de recrutare în sine, departamentul Talent Acquisition, din care fac parte, a implementat pe parcursul anului mai multe instrumente noi de recrutare și interviuare pe care a trebuit să le învățăm și folosim. Scopul acestor noi instrumente este de a oferi o experiență unică candidaților și de a crește flexibilitatea pentru interviuri de ambele părți.

Diana Ștefan, Talent Acquisition Project Manager, Ericsson România



În 2021, cel puțin în ceea ce privește compania mea, activitatea de recrutare s-a relansat. Am cunoscut noi recorduri de poziții deschise și roluri acoperite pe câteva din trimestre, comparativ cu ultimii 4 ani.

Lucian Chiriac, Senior Recruitment Specialist



Activitatea noastră, Verifone, a fost plină de challenge-uri. Fiind abia veniți pe piața angajatorilor a trebuit să ne facem cunoscuți printre candidați și să aducem în prim plan activitatea noastră și ceea ce oferim. Ca recruiter a trebuit să promovez cât mai bine noul brand și rolurile pentru care recrutăm activ.

Cristina Trifu, Senior IT Recruiter



A fost o perioadă foarte dinamică, în continuă schimbare și cu proiecte nou lansate pe piață, datorită cărora am întâlnit foarte mulți candidați talentați pe care i-am cooptat cu succes în echipele noastre. A fost anul în care am cunoscut oameni din cele mai diverse domenii, de la Marketing, Finance & Accounting, până la Logistică, Retail și IT. De asemenea, a fost anul în care am angajat cei mai mulți specialiști, dar și cele mai multe persoane la început de carieră din istoria companiei.

Andrei Buga, Talent Acquisition Manager



Anul 2021 a fost un an dificil, în care nimeni nu știa ce urmează să se întâmple, cum va evolua piața și cum sau ce se va întâmpla cu pandemia. Recrutarea a fost foarte provocatoare, puțini candidați disponibili pe piață, puțini aplicanți și aproape toate interviurile online. Procesul de recrutare s-a mutat aproape în totalitate în online, uneori chiar ne-am întâlnit față în față pentru prima dată cu noul coleg în prima lui zi de muncă.

Simona Carp, HR Manager România & Bulgaria



2021 a fost un an în care ne-am recăpătat speranța după un 2020 plin de provocări. Recrutarea remote a devenit din ce în ce mai populară, iar noi, recrutorii, încercăm să asigurăm o experiență mai frumoasă pentru candidați.

Florentina Maricuta, IT Recruiter



Un an în care am încercat să ne adaptăm și mai mult situației, să atragem candidați și să ne flexibilizăm în măsura posibilităților. Provocările au fost foarte variate: relocările au fost mai complicate, recrutarea pentru posturile cu competențe tehnice a devenit mai dificilă. Personal, întrebarea pe care am primit-o cel mai des anul acesta a fost « Postul este 100% remote »?

Laura Suciu, Recruitment coordinator



2021 a fost un an plin de provocări, pe parcursul căruia încă am învățat cum să abordăm situația pandemică, din punct de vedere al recrutării. Activitatea de recrutare a fost intensă și diversificată, pentru mine, ca om de HR, dar și pentru compania mea, challenge-ul a fost să ne adresăm candidaților potriviți, dar și să îi atragem, industria auto fiind foarte dezvoltată și concurența acerbă.

Elena Dumitru, Training & Recruitment Specialist



Anul care tocmai s-a încheiat a fost un an în care Grupul Agricovert și-a consolidat poziția de lider în agribusiness-ul românesc. Agricovert trece acum printr-un amplu proces de transformare, investind resurse pentru transformarea noastră într-un AgriFinTech. Digitalizarea proceselor a adus provocarea de a menține o organizație agilă, competențele digitale și orientarea către utilizarea facilă a tehnologiei fiind competențe necesare în toate rolurile recrutate.

Catrinel Galațanu, Recruiting Specialist

Cuprins

PAGINA 7

CONCLUZIA 1

2021 și noua
„normalitate” pe
piața muncii

PAGINA 10

CONCLUZIA 2

#Remote schimbă
modul în care lucrăm
pentru totdeauna

PAGINA 13

CONCLUZIA 3

Discuția despre
transparentizarea
ofertei salariale
în anunțurile de
angajare continuă

PAGINA 15

CONCLUZIA 4

Noile tendințe de
mobilitate pe
piața muncii

PAGINA 17

CONCLUZIA 5

Bunăstarea
angajaților după doi
ani de pandemie

PAGINA 18

CONCLUZIA 6

Abilitățile viitorului

PAGINA 20

CONCLUZIA 7

2022, o piață a
candidaților

PAGINA 22

Tendințe de urmărit
în 2022

PAGINA 25

Despre BestJobs

2021 și noua „normalitate” pe piața muncii

Al doilea an de pandemie a fost unul în care companiile și angajații s-au adaptat la noua realitate, cererea și oferta atingând nivelul pre-pandemic, în unele industrii depășindu-l. Provocările masive rezultate în urma crizei sanitare au determinat schimbări fundamentale. Noua normalitate a apărut treptat, fără ca oamenii să observe schimbările în timp real. Digitalizarea și automatizarea au luat avânt, afacerile devenind digitale peste noapte, obligându-ne să gândim digital. Noile tendințe de consum și schimbările la nivel social au avut ecou în toate industriile, generând noi tendințe pe piața muncii.

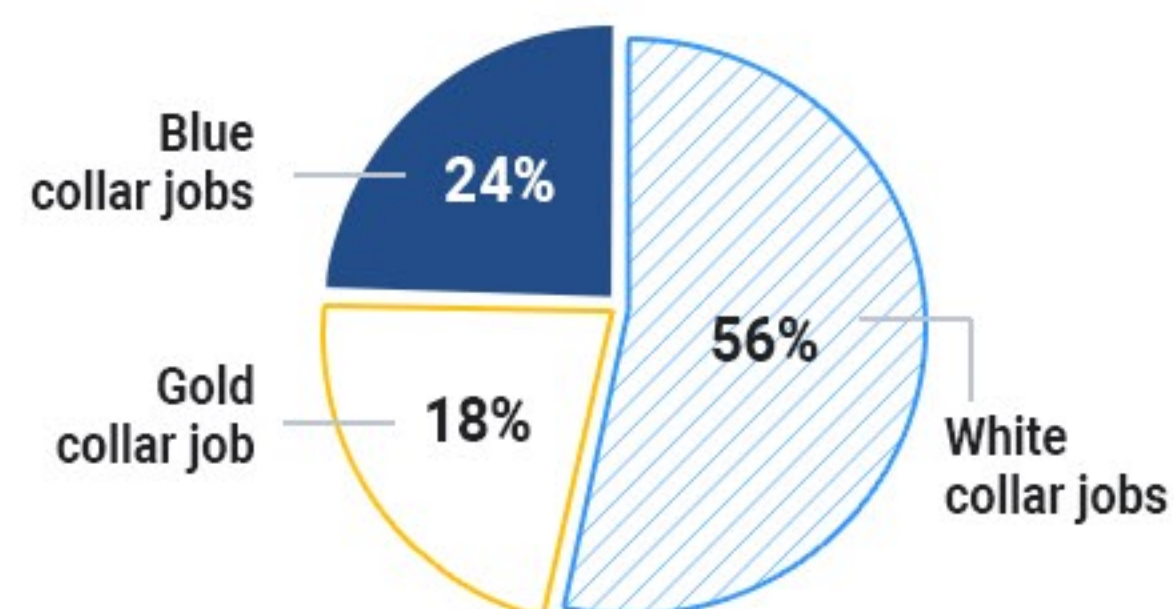
Ritmul accelerat de schimbare cere un nivel de adaptare la fel de dinamic. 26% dintre angajații români consideră că 2021 a fost în ansamblu un an mai bun, pentru mulți însă, a fost mai greu decât 2020, cu multe provocări și incertitudini.

350 000 joburi active

=

+25% față de 2020

4.000 angajatori activi lunar



Cele mai multe oferte de joburi au fost în județele

- ~ București & Ilfov
- ✓ Timiș
- ✓ Remote
- ✓ Cluj
- ✓ Brașov
- ~ Iași
- ✓ Sibiu
- ✓ Prahova
- ✓ Constanța
- ~ Mureș

**OFERTE
JOBURI**

Domeniile cu cea mai mare ofertă de joburi

1. **Vânzări** **+20% vs 2020**
2. **Financiar / Contabilitate** **+12% vs 2020**
3. **Specialiști/Tehnicieni** **+10% vs 2020**
4. **IT/Telecom** **+3% vs 2020**
5. **Inginerie** **+27% vs 2020**
6. **Management** **+17% vs 2020**
7. **Construcții/Instalații** **+3% vs 2020**
8. **Marketing** **+4% vs 2020**
9. **Transport/Distribuție** **+24% vs 2020**
10. **Resurse Umane** **+69% vs 2020**

Cele mai multe oferte de angajare pentru poziții de

- Consilieri/consultanți vânzări retail
- Contabili/Economiști
- Operatori producție
- Programatori / Dezvoltatori de software
- Ingineri producție industrială
- Directori de vânzări și marketing
- Instalatori sanitari
- Specialiști în marketing și publicitate
- Specialiști transport
- Specialiști în recrutare și resurse umane

11,5M aplicări la joburi
în 2021

2,5M candidați activi
pe BestJobs în 2021

60.000 de candidați
au primit o ofertă
de angajare

1M candidați contactați
prin telefon, mesaj sau
mail pentru interviu

4,5M CV-uri candidați



56% femei

vs

44% bărbați

Domeniile cu cele mai multe aplicări

- Vânzări
- Financiar/Contabilitate
- Management
- Administrativ/Secretariat
- IT/Telecom
- Marketing

Domeniile cu cele mai puține aplicări

- Servicii frumusețe
- Agricultură/Zootehnie
- Securitate/Armată
- Educație/Training

PREFERITE
CANDIDAȚI

Cele mai căutate ocupații de către candidați

Contabil/Economist • 63.267 căutări

Inginer / IT • 41.579 căutări

Șofer • 31.081 căutări

Remote • 27.898 căutări

Resurse umane • 23.867 căutări

Vânzări • 21.960 căutări

Cele mai dorite joburi

- ✓ Casier full time sau part time
- ✓ Reprezentant vânzări
- ✓ Asistent manager logistică
- ✓ Manager zonal vânzări

#Remote schimbă modul în care lucrăm pentru totdeauna

Istoric, locul de muncă s-a referit la o locație - fermă, fabrică, birou, laborator, spital etc. Pandemia a redefinit ce înseamnă să fii la locul de muncă, iar tehnologia este esențială pentru această schimbare.

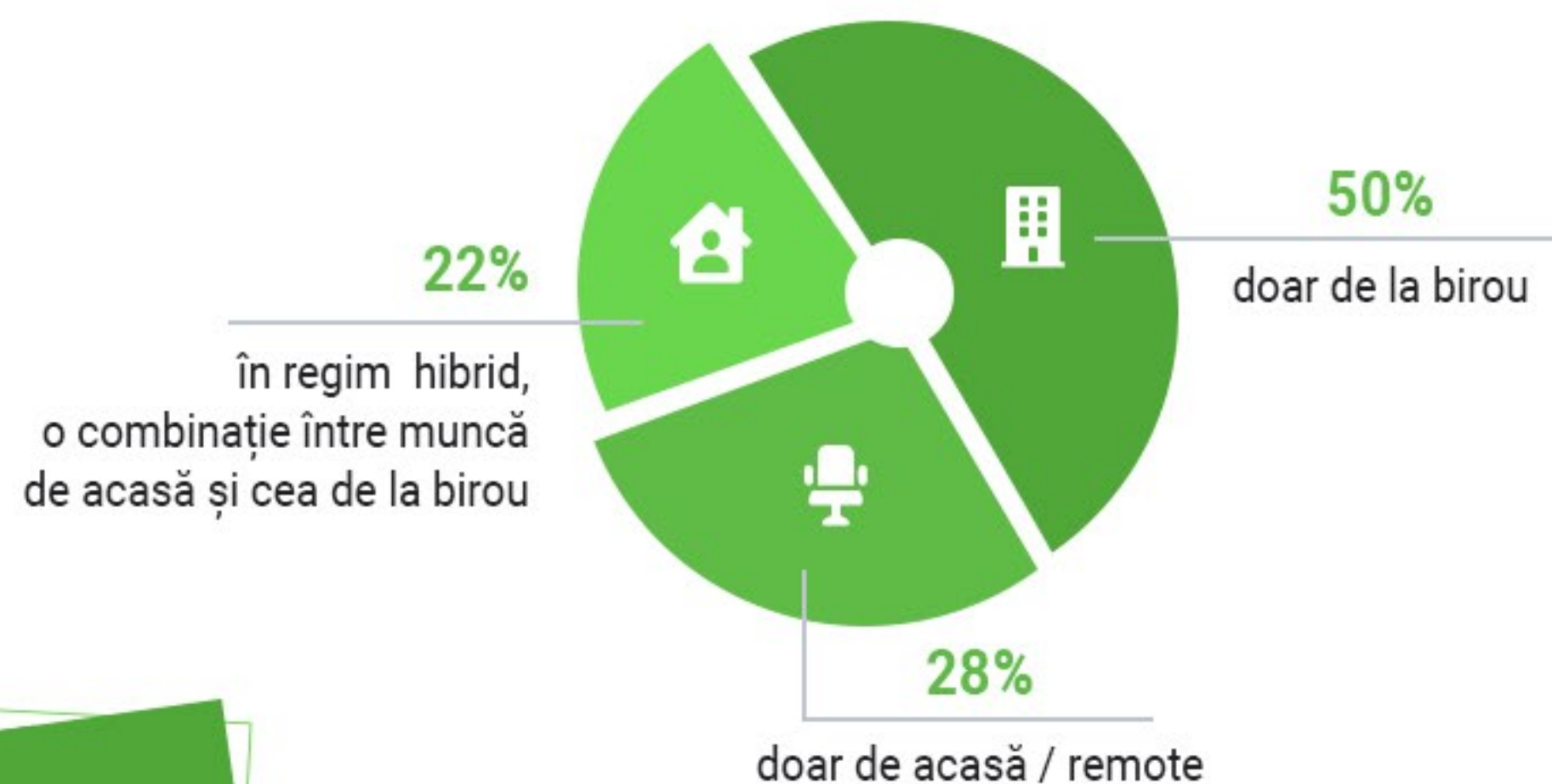
2021 a fost anul primelor încercări de întoarcere la birou, dar și al primelor opoziții, astfel că flexibilitatea modului de lucru și a programului devin treptat necesare pentru retenția și atragerea de talente în companii, fiind din ce în ce mai cerute de candidați la interviurile de angajare.

Faptul că productivitatea nu a fost afectată de munca remote, ci chiar, s-a înregistrat un nivel mai ridicat al productivității în unele companii, susține preferința angajaților pentru un stil de lucru remote sau hibrid și după pandemie. Iar adopția sa permanentă cere schimbări structurale mult mai extinse, de la regândirea modului de evaluare a performanței la rolul managerilor într-o organizație, metode de motivare, retenție și coeziune a echipelor, dezvoltarea de abilități digitale și reconversie.

1,8M	40%	34.000
aplicări	mai multe joburi ca în 2020	joburi remote în 2021

22% dintre cei care lucrează doar de la birou și-ar dori ca angajatorul să le ofere posibilitatea de a lucra de acasă, ca beneficiu extrasalarial

În prezent, angajații români lucrează

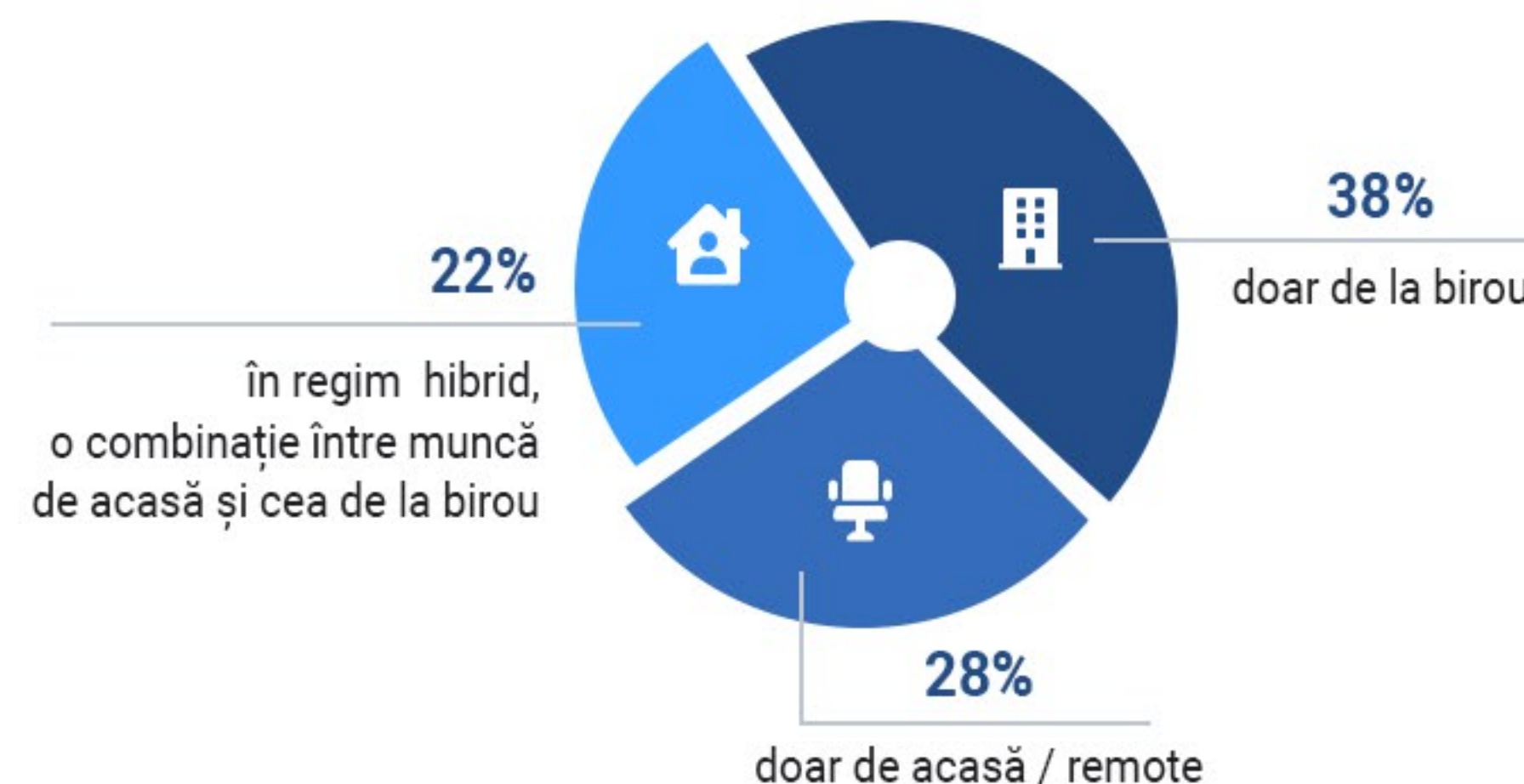


#REMOTE

Industria cu cea mai mare ofertă de joburi remote

IT / Telecom Financiar / Contabilitate Vânzări Marketing Management

În cazul românilor care nu au job și sunt în căutarea unui loc de muncă, ei își doresc ca viitorul angajator să le ofere posibilitatea de a lucra:



Discuția despre transparentizarea ofertei salariale în anunțurile de angajare continuă

Transparentizarea ofertei salariale în anunțurile de angajare este un subiect dezbătut intens în ultima perioadă, în condițiile mutării procesului de recrutare online și a eforturilor de a atrage angajații potriviți.

Salariul este un factor major în ceea ce privește dacă un candidat acceptă un loc de muncă – sau chiar aplică în primul rând. Dar pentru angajatori, politica de a face publice salariile este complicată.

Cunoașterea în avans a ofertei salariale îi permite candidatului să înțeleagă dacă un job va fi viabil financiar pentru el și eficientizează discuțiile în procesul de angajare.

Cu toate acestea, mulți angajatori se feresc să publice date despre salarii în ofertele de angajare pentru că se tem de un dezavantaj competitiv sau că pot provoca resentimente în rândul personalului existent, cu salarii mai mici. Totodată, specialiștii în resurse umane spun că publicarea unei marje salariale în anunț îi determină pe candidați să se ducă către limita de sus, chiar dacă nu au calificările sau experiența necesară.

Totuși, există o mișcare globală în creștere pentru a face din transparența salarială nu doar o nouă normă, ci mai degrabă o lege. Din ce în ce mai multe cercetări arată că, atunci când companiile sunt transparente cu privire la salarii, pot atrage talente mai bune și mai diverse, creând un loc de muncă mai dinamic.

Evoluția salariilor medii nete, în Euro, din principalele domenii de activitate.

DOMENII	2020	2021	+ valoare %*
Administrativ / Secretariat	558	771	38%
Agricultură / Zootehnie	669	1139	40%
Au pair / Babysitter / Curățenie	809	949	17%
Servicii frumusețe	649	1035	29%
Call center / Suport clienți	578	797	38%
Construcții / Instalații	823	1076	31%
Educație / Training	678	924	36%
Inginerie	954	1200	26%
Financiar/ Contabilitate	721	920	28%
Resurse Umane	906	1073	18%
IT / Telecom	1402	1629	16%
Juridic / Sectorul public	734	943	29%
Management	954	1222	28%
Marketing	864	1131	31%
Medicină / Sănătate	1219	1433	18%
Altele	653	805	23%
Producție / Logistică	711	859	21%
Vânzări	744	976	31%
Securitate / Armată	890	1165	31%
Specialiști / Tehnicienii	761	981	29%
Sport / Arte / Divertisment	1095	1540	17%
Turism / Horeca	746	879	18%

* mai mare cu %
față de Ian -
Decembrie 2020

96%

dintre utilizatorii BestJobs preferă
să știe salariul pentru poziția la care
aplică încă de la citirea anunțului

44%

dintre cei care caută noi oportunități ezită
să aplice la joburile care nu au salariul
afișat, pe motiv că oferta salarială ar putea
să fie sub nivelul pieței

61%

dintre români aleg să își schimbe jobul
pentru un salariu mai mare - STUDIU D&D
Research pentru BestJobs

*Date înregistrate pe platforma BestJobs în perioada 2020 - 2021

Oferte salariale medii nete din județele cu cele mai multe oferte de angajare



ILFOV & BUCUREȘTI	DOMENII
1,071 EUR	Inginerie
713 EUR	Financiar / Contabilitate
1,164 EUR	IT / Telecom
993 EUR	Vânzări
997 EUR	Specialiști / Tehnicienii



TIMIȘ	DOMENII
981 EUR	Inginerie
750 EUR	Financiar / Contabilitate
1,307 EUR	IT / Telecom
916 EUR	Vânzări
958 EUR	Specialiști / Tehnicienii



IAȘI	DOMENII
1,359 EUR	Inginerie
835 EUR	Financiar / Contabilitate
1,778 EUR	IT / Telecom
964 EUR	Vânzări
1,140 EUR	Specialiști / Tehnicienii



BRAȘOV	DOMENII
1,525 EUR	Inginerie
729 EUR	Financiar / Contabilitate
1,821 EUR	IT / Telecom
866 EUR	Vânzări
911 EUR	Specialiști / Tehnicienii



MUREȘ	DOMENII
995 EUR	Inginerie
701 EUR	Financiar / Contabilitate
1,194 EUR	IT / Telecom
914 EUR	Vânzări
996 EUR	Specialiști / Tehnicienii



CLUJ	DOMENII
1,222 EUR	Inginerie
686 EUR	Financiar / Contabilitate
1,935 EUR	IT / Telecom
930 EUR	Vânzări
1,033 EUR	Specialiști / Tehnicienii



PRAHOVA	DOMENII
1,009 EUR	Inginerie
781 EUR	Financiar / Contabilitate
1,236 EUR	IT / Telecom
881 EUR	Vânzări
747 EUR	Specialiști / Tehnicienii



CONSTANȚA	DOMENII
1,189 EUR	Inginerie
695 EUR	Financiar / Contabilitate
1,529 EUR	IT / Telecom
861 EUR	Vânzări
865 EUR	Specialiști / Tehnicienii



SIBIU	DOMENII
1,035 EUR	Inginerie
749 EUR	Financiar / Contabilitate
1,339 EUR	IT / Telecom
877 EUR	Vânzări
824 EUR	Specialiști / Tehnicienii

54% dintre români au spus că au aplicat la un job nou doar pentru că salariul afișat pentru poziția respectivă era mai mare decât câștigau ei

Înainte de a ajunge la interviu, **73%** dintre candidații iau în calcul, în primul rând, dacă nivelul salariilor este în acord cu piața

Noile tendințe de mobilitate pe piața muncii

După o perioadă în care siguranța locului de muncă a fost cel mai important criteriu profesional, 2022 aduce, împreună cu creșterea ofertelor de angajare, și dorința românilor de schimbare pe plan profesional. Dinamica și tendințele din piața muncii indică o intensificare a căutărilor de joburi, în ultima jumătate a anului volumul aplicărilor la joburi crescând constant cu 5%.

Cu o piață a muncii în continuă schimbare în materie de oportunități, mod de lucru și procese de recrutare, candidații sunt mai deschiși schimbării jobului.

★★★★☆
3.1

Gradul de satisfacție la locul de muncă a românilor

- 👛 **38%** dintre angajatori susțin că sunt mai multe fluctuații de personal ca în anii trecuți
- 👤 Conform studiului D&D Research, **80%** dintre români caută constant noi oportunități pe site-urile de joburi
- 👤 **67%** dintre angajați plănuiesc să-și schimbe locul de muncă în 2022

Principalele motive pentru care își schimbă locul de muncă

- 47% un salariu mai mare
- 13% un mediu de lucru mai plăcut
- 9% mai mult timp pentru familie și hobby-uri
- 9% nivel ridicat de stres
- 8% își doresc o reconversie profesională

Candidații blue și white collar își schimbă jobul, în medie, o dată la 2 ani iar procesul de schimbare a jobului poate dura până la 6 săptămâni.

Studiu D&D Research

În cazul **candidaților gold-collar** (angajați cu funcții de conducere), schimbarea jobului se întâmplă mai târziu, la aproximativ 4-5 ani de vechime la un job, și este mai degrabă susținută de dorința de dezvoltare personală decât de nevoia de schimbare profesională.

Bunăstarea angajaților după doi ani de pandemie

Al doilea an pandemic a fost, pentru mulți, mai greu decât 2020 atât pe plan profesional, cât și personal, cu multe provocări și incertitudini care au accentuat oboseala acumulată și anxietatea privind viitorul.

Doar **26%** dintre angajații români consideră că 2021 a fost în ansamblu un an mai bun.

62% dintre români consideră că nivelul de stres la locul de muncă a crescut în 2021.

Cauzele stresului la locul de muncă

- 41%** Mediul de lucru este dezorganizat și haotic
- 32%** Supraîncărcarea
- 32%** Faptul că trebuie să preia din responsabilitățile colegilor
- 28%** Așteptă mult prea mult ca superiorii să ia anumite decizii
- 27%** Nu găsesc un echilibru între viața personală și cea profesională
- 25%** Primesc responsabilități care nu intră în aria jobului lor
- 11%** Pierd prea mult timp în meeting-uri online

14,4% dintre angajați au cerut ajutorul unui specialist pentru a-și menține sănătatea psihică.

Pentru a-și păstra o stare mentală bună și a scăpa de burnout

- 22%** spun că e nevoie de renegocierea volumului de muncă
- 21%** cred că mai multe activități, precum sport, yoga, meditație, citit etc., i-ar ajuta să își păstreze starea de bine
- 16%** soluția constă în delimitarea clară între viața profesională și cea personală și mai mult timp liber sau concediu

Alți **24,2%** intenționează să apeleze și ei la terapie de specialitate sau la coaching profesional în perioada următoare, pentru a fi ajutați să gestioneze mai bine stresul, să-și definească traseul de carieră și să ia decizii mai bune pentru ei.

Abilitățile viitorului

Digitalizarea și automatizarea schimbă dramatic lumea și piața muncii. **Criza sanitară a accelerat procesul de schimbare iar adopția noilor tehnologii determină apariția unor industrii și joburi complet noi.** În fața acestor schimbări, capacitatea de a învăța și a ne adapta este fundamentală. Reconversia profesională sau dezvoltarea unor abilități noi, majoritatea digitale ne pot ajuta să facem față noilor cerințe de pe piața muncii.

Pe lângă skill-urile digitale, recrutorii caută abilități soft, care asigură o adaptare rapidă a noilor angajați în echipe și mediul de muncă. Iar pentru a asigura o selecție și o potrivire cât mai bună candidat - job, este important ca toate aceste skill-uri să se regăsească în CV-ul candidatului.

Soft skills pe care ar trebui să le aibă candidații în 2022:

- ✓ Capacitatea de a învăța rapid
- ✓ Orientarea către client
- ✓ Lucrul în echipă
- ✓ Gestionarea timpului
- ✓ Abilitățile de comunicare
- ✓ Capacitatea de adaptare

Cele mai căutate abilități soft de către recrutori

Atos

Ambiție, dinamism și flexibilitate. Pe primul loc în acest top am putea situa „ambiția”, dorința de a face mai mult, de a învăța mai mult. Având în vedere evoluția zonei de IT, chiar și în perioada pandemiei, este important să avem în echipă colegi care își doresc să „schimbe lumea” prin activitatea profesională pe care o vor face.

Cristina Molnar Șerban, Recruitment Specialist - GDC RO - HR Recruitment

enel

Seriozitate, flexibilitate și deschidere la nou.

Eugen Laurențiu Marc, Employer Branding & Recruitment Specialist

EMAG

Indiferent de specializarea candidatului, urmărim același set de abilități de tip „soft” la toți candidații noștri: capacitatea de adaptare rapidă la un mod de lucru foarte dinamic, flexibilitatea și abilitățile de lucru în echipă.

Andrei Buga, Talent Acquisition Manager

JYSK

Să fie un bun comunicator, să fie orientat către client și vânzare și, desigur, să fie un bun coleg.

Simona Carp, HR Manager România & Bulgaria

Crowe

Cel mai important skill este adaptabilitatea, într-o lume cu schimbări accelerate, dar ne uităm și la competențele tehnice, precum și la abilitățile de comunicare cu echipa și clienții.

Roxana Cioată, HR Specialist

Verifone®

Deschis către dezvoltare și creștere profesională, pasionat de ceea ce face, auto-motivație, capacitate de adaptare.

Cristina Trifu, Senior IT Recruiter

BANCA ROMÂNEASCĂ

Adaptabilitate, Creativitate (în sensul rezolvării problemelor, identificării soluțiilor), Inteligență Emoțională.

Daniela Rădulescu, Business Partnership Manager

AGRICOVER®

Adaptarea la schimbare, viteza de reacție și capacitatea de a lucra în echipă eficient chiar și de la distanță, au fost probabil factori critici de selecție ce au facut diferența între candidați la același nivel de competență.

Oana Marin, Recruiter

2022, o piață a candidaților

În 2022 companiile vor trebui să facă eforturi mult mai mari pentru a recruta și reține în echipele lor specialiștii. Asta deoarece cererea de locuri de muncă depășește oferta, transferând puterea în mâna candidaților. Pentru candidați, asta înseamnă mai multe opțiuni, joburi mai bine plătite și beneficii extrasalariale mai multe și mai diverse.

În cazul companiilor, o astfel de schimbare pune presiune pe specialiștii în recrutare și pe procesul de achiziționare de talente. Tacticile încercate și testate s-ar putea ca în unele cazuri să nu mai fie suficiente, fiind nevoie de multă muncă, strategii creative de recrutare și suport pentru atragerea talentelor. De la acuratețea anunțului de angajare, la salariu, beneficii extra salariale, onboarding și suportul angajaților, toate vor trebui calibrate la piață și la așteptările candidaților.

45% dintre recrutori cred că în 2022 le va fi mai greu să găsească candidați față de perioada 2020 - 2021.

Cei mai importanți factori care vor contribui la atragerea candidaților valoroși și relevanți în 2022

- ✓ Pachetul salarial
- ✓ Domeniul de activitate al companiei
- ✓ Pachetul de beneficii

Principalele așteptări pe care angajații le au de la actualul lor angajator

66%	Să le arate că munca lor este apreciată
46%	Oportunități de a avansa în cadrul companiei
43%	Suport și oportunități pentru dezvoltare profesională
29%	Echilibru mai bun între viața personală și cea profesională
27%	Libertatea de a alege de unde să lucreze
17%	Oferirea de informații despre contextul de business și planuri

În 2022, **52% dintre angajați se așteaptă la o creștere salarială la job**

34% dintre specialiștii în resurse umane estimează că în 2022 salariile vor fi similare cu cele în 2021

35% estimează o creștere de 10 - 15% a ofertelor salariale

Beneficiile extrasalariale pe care candidații le doresc de la un potențial angajator

39%	Transport gratuit
38%	Bonusuri de performanță
30%	Programe de dezvoltare profesională
29%	Asigurare privată de sănătate
28%	Abonament la clinici medicale private
21%	Traininguri pentru dezvoltarea abilităților digitale

Tendințe de urmărit în 2022

MUNCA REMOTE

Impactul muncii la distanță și schimbările generate continuă în 2022. Pe măsură ce finalul pandemiei de Covid-19 pare o realitate tot mai probabilă, companiile vor trebui să stabilească dacă rămân remote, se întorc la birou sau adoptă un stil de lucru hibrid.

În 2022 cred că se vor deschide mai multe poziții. Angajatorii dar și angajații vor avea de-a face cu provocarea întoarcerii la birouri, la un sistem de muncă hibrid.

Eugen Laurențiu Marc, Employer Branding & Recruitment Specialist Enel

Un trend care va face diferența între un angajator sau altul în 2022 va fi sănătatea și starea de bine a angajatului. Sănătatea și starea de bine a echipelor.

Diana Ștefan, Talent Acquisition Project Manager, Ericsson România

CREȘTE COMPETIȚIA PENTRU ATRAGEREA DE TALENTE

Cu atât de mulți angajatori care au nevoie urgent de aceleași abilități și talente, competiția pentru candidați a început. Recrutorii vor trebui să creeze anunțuri, să gândească ofertele salariale și pachetele de beneficii astfel încât să atragă candidații potriviți.

Mă aștept ca în 2022 mobilitatea pe piața muncii să continue să fie la un nivel înalt și candidații să caute acele oportunități care îi fac să crească din punct de vedere profesional. Candidații vor pune accent în continuare pe un mediu de lucru hibrid, pe flexibilitatea programului de lucru și pe oportunități de creștere în interiorul companiei. Companiile care se pot adapta acestor trenduri vor avea de câștigat și se vor dezvolta mai rapid și mai sigur, alături de oamenii talentați pe care vor reuși să îi atragă.

Andrei Buga, Talent Acquisition Manager eMAG

CANDIDAȚI MAI SELECTIVI

Pe măsură ce oferta de joburi depășește cererea, candidații își permit să fie mult mai selectivi în ceea ce privește locurile de muncă pentru care aplică. Zilele vânătorilor de locuri de muncă care aplicau pentru orice, indiferent dacă îndeplineau toate criteriile sau nu, în speranța de a avea succes, s-au încheiat. Acum, candidații sunt mai pretențioși în căutarea unui loc de muncă.

Employer Branding – a avut un loc important întotdeauna însă tendința tuturor companiilor este să investească tot mai mult în această zonă, ne dorim să arătăm potențialilor colegi care ar putea să fie viața alături de noi. Având în vedere digitalizarea din ultimi 2 ani, prezența pe social media și nu numai, este vitală, iar orice strategie de recrutare trebuie să aibă la bază și o strategie de employer branding.

Daniela Rădulescu, Business Partnership Manager Banca Românească

MOBILITATE MAI MARE PE PIAȚA MUNCII

Ca ecou al fenomenului demisiei din vest, în 2022 mobilitatea pe piața muncii va continua să crească, normalizându-se ideea de a-ți schimba mai des locul de muncă.

Candidații își vor dori flexibilitate, încredere și autonomie în desfășurarea activității.

Oana Marin, Recruiter Agricover

Recrutarea va deveni mult mai importantă în cadrul organizațiilor, iar recrutorii/oamenii de HR vor avea un impact mai mare în strategia de business, mai ales în contextul accelerării reconversiilor profesionale și a normalizării obiceiului candidaților de a schimba angajatorul frecvent în funcție de oportunități profesionale, beneficii, mediu de lucru, program, etc.

Roxana Cioată, HR Specialist CROWE

SCURTAREA PROCESULUI DE RECRUTARE

Recrutorii deja apelează la instrumente online pentru analiza, selecția și interviuarea candidaților. Acum majoritatea interviurilor și evaluărilor se fac online. Însă în 2022 vom asista la o eficientizare a întregului proces de recrutare.

Sunt convinsă că vom continua cu recrutarea online și în anul următor. Candidații vor fi mai puțin dispuși la procese de recrutare lungi sau interviuri față în față și își vor dori și mai mult să acceseze joburi în care lucrul de acasă este posibil, ceea ce le va permite să aplice la joburi de pretutindeni. Cred că digitalizarea recrutării este un trend care trebuie urmat și care va deveni normalitate în anii ce urmează. Noi am început deja de acum 2 ani, implementând video-interviul, acesta fiind primul pas în procesul nostru de recrutare.

Simona Carp, HR Manager România & Bulgaria Jysk

CURSA CĂTRE CANDIDAȚI PASIVI

În ultimul an, multe companii au concurat pentru aceiași candidați și aceleași abilități. Astfel că s-a înregistrat o creștere a numărului de companii care încearcă să ajungă la piața candidaților pasivi. Partenerii în recrutare devin în acest caz esențiali: serviciile de headhunting, strategii creative și campanii de marketing.

Cred că trendurile la care am asistat în anii de pandemie vor deveni acum un fel de legi ale pieței muncii: munca remote, politicile de wellbeing și work-life balance în general contează din ce în ce mai mult pentru candidați. De asemenea, cel puțin în domeniul IT, flexibilitatea angajatorului în ceea ce privește formele de colaborare oferite (CIM, PFA, SRL) este esențială dacă vrem să recrutăm cu succes profesioniști pentru rolurile Senior.

Lucian Chiriac, Senior Recruitment Specialist IHS Markit

ABILITĂȚILE DIGITALE ȘI RECONVERSIE

Adopția de noi procese și tehnologii a determinat nevoia de abilități noi, digitale, pe care echipele de Learning&Development le-au susținut prin training-uri și cursuri. Procesul continuu de digitalizare și automatizare cere strategii coerente de perfecționare și formare a echipelor pentru a-și putea îndeplini activitățile zilnice. Angajații își doresc, la rândul lor, suport din partea angajatorilor pentru dezvoltarea abilităților și dezvoltarea de noi competențe.

Credem că anul 2022 va creiona și mai mult ideea de creștere a angajaților și a viitorilor angajați astfel încât să mergem în întâmpinarea lor, încă din procesul de recrutare, cu un plan de training-uri respectiv un plan de carieră destul de bine construit și delimitat în timp. Acceptarea de sine, focusarea pe dezvoltarea fiecăruia și încrederea în ceea ce poate face compania pentru fiecare din noi, sunt într-o continuă creștere.

Cristina Molnar Șerban, Recruitment Specialist - GDC RO - HR Recruitment Atos

POLITICI DE BUNĂSTARE ȘI WORK-LIFE BALANCE

Promovarea și sprijinirea bunăstării angajaților intră în responsabilitățile departamentelor de HR și a managerilor. Un program eficient de bunăstare la locul de muncă poate aduce beneficii reciproce oamenilor, organizațiilor, economiilor și comunităților.

Digitalizarea și mai mult a proceselor și a comunicării cu angajații - încă din stadiul procesului de recrutare până la momentul transformării candidatului în angajat. Dat fiind că trendul remote va persista cu siguranță și în 2022.

Mental health and wellbeing training - una dintre prioritățile angajatorului, în condițiile actuale, este aceea de a se asigura de starea de bine a angajaților, adaptarea lor la schimbările constante și la noua dinamică a modului de lucru.

Cristina Trifu, Senior IT Recruiter Verifone

PRIORITATEA STRATEGIILOR DE RETENȚIE A TALENTELOR

Retenția angajaților este un subiect dezbătut în această perioadă. Angajatorii vor face eforturi tot mai mari pentru a-și păstra talentele, ținând cont de ofertele diverse și recrutorii care îi contactează cu noi oportunități.

Cred că lipsa de specialiști va genera o nevoie mai acută de a recruta personal din afara țării, iar în cazurile în care asta nu se va aplica pentru atragerea candidaților locali, va fi nevoie de o flexibilizare în materie de beneficii, program de lucru, muncă la domiciliu / din alte locații. Angajatorii care își vor adapta ofertele la aceste nevoi, vor fi capabili să atragă mai ușor candidați din toate domeniile.

Laura Suci, Recruitment coordinator Michelin

Despre BestJobs

BestJobs este una dintre cele mai importante platforme de recrutare online din România. Cu o experiență de peste 20 ani în domeniu, BestJobs a fost implicată în transformarea și inovarea industriei de recrutare online și integrează astăzi tehnologii digitale de ultimă generație și servicii conexe recrutării pentru a oferi cele mai eficiente soluții de angajare, recrutare și de dezvoltare profesională și personală.

În orice moment, **pe BestJobs sunt peste 4,6 milioane de profesioniști conectați la piața muncii**, peste 30.000 de joburi și mii de freelanceri, agenți de recrutare, coachi, mentori, terapeuți, avocați și alte tipuri de specialiști.

Surse date

Sondaj BestJobs: Previziuni 2022 efectuat în perioada 11 decembrie – 4 ianuarie, pe un eșantion de 1.408 de utilizatori de internet.

Sondaj BestJobs a fost efectuat în perioada 20 noiembrie – 10 decembrie, pe un eșantion de 1.041 de utilizatori de internet.

Studiu de piață D&D Research pentru BestJobs, integral pe www.bestjobs.eu/casual/

2021 Humanyze Future of Work Report. Impact of Remote Work on Employees & the Future of Work Post-Pandemic

EU labour force survey statistics Eurostat

Date din platforma BestJobs pentru perioada 2020 și 2021.



Locuri de muncă

www.bestjobs.eu



Recrutare

hire@bestjobs.eu

(+40) 31 710 4224



/BestJobs



bestjobs.eu



BestJobs



bestjobs.eu