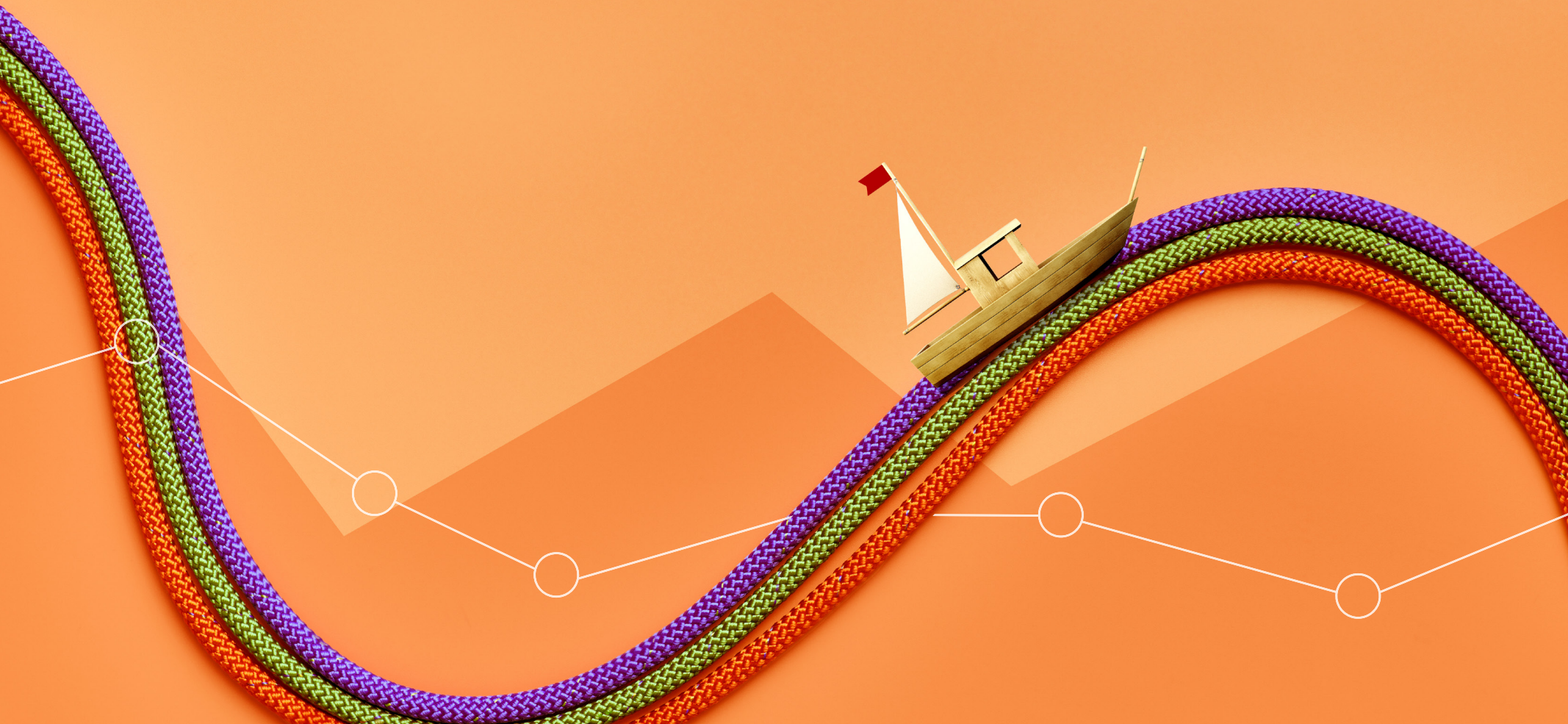




HR REVIEW & TRENDS

2020 vs 2021

Tot ce trebuie să știi despre piața muncii



Un an cum n-a mai fost și nici n-o să mai fie. Să sperăm!



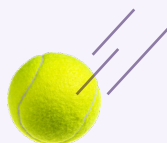
2020, ai fost un an special. Și n-o lua, te rog, ca pe un compliment pentru că nu e. Dacă la fiecare final de an de până acum ne număram succesele, în 2020 am numărat de câte ori am reușit să cădem în picioare sau să ne ridicăm, dacă ne-am împiedicat pe drum, de câte ori ne-am reinventat, de câte ori am schimbat direcția aproape de pe o zi pe alta. Am stat cu ochii pe fiecare industrie în parte pentru că ne-am dat seama, mai mult decât oricând, cât de dependenți suntem unii de alții și cât de puternic se resimt în anumite domenii replicile cutremurului din economie.

Profesional, am învățat că nimeni nu e invincibil în acest joc numit business, dar că determinarea și anduranța te ajută să mai găsești și pepite de aur în noroi. Personal, am învățat că nimeni nu e invincibil în acest joc numit viață, dar că, dacă ai lângă tine pe cine trebuie (oameni, echipe), treci aproape peste orice.

Nimeni nu s-ar fi așteptat vreodată ca într-un singur

an să apară atâtea schimbări pe piața muncii. Și nu e vorba de lucruri mărunte, ci de schimbări sistematice, al căror ecou se va simți mult timp de acum înainte. Totul a început cu o trecere bruscă și aproape generală la munca remote. Cea la care mulți visau, dar pe care au ajuns rapid să o pună într-o zonă de circumspecție, după ce au văzut că vine frumos aseasonată cu un copil care are școală online fix când ai și tu meeting, cu un curier care sună la ușă atunci când începe call-ul cu toată echipa, cu o liniște asurzitoare pe care ai da-o oricând pe vacarmul din birou, cu aceleași haine de casă de care te-ai săturat.

Și apoi au venit dușurile reci, unul după altul: șomaj tehnic, concedieri, restrângeri de business-uri, angajați nemulțumiți, candidați disperați. Printre toate, ușor-ușor, au revenit razele de speranță. După heirup-ul de la început și după ce am învățat cu toții să ne adaptăm la noua realitate, lucrurile au reintrat într-o formă de



normal nu la fel de confortabilă ca înainte de pandemie, dar relativ ușor de acceptat. Au reînceput angajările, am văzut din nou optimism, multă mobilizare, iar în ceea ce-i privește pe candidați, am văzut o schimbare de mentalitate la care nu mai speram.

Nici nu știu ce m-a bucurat mai mult – faptul că tinerii dau dovadă, în sfârșit, de responsabilitate profesională (cei cu vârste între 18 și 24 de ani au fost categoria cu cea mai mare creștere în aplicări și au ajuns aproape să-i egaleze pe cei din segmentul 25-35 de ani) sau că românii se desprind ușor-ușor de zona călduță pe care o știau și au curajul să iasă din pătrățelul lor și să se uite cum ar putea să-și schimbe destinul profesional. Oamenii se uită la reconversie, sunt atenți la piață, încearcă să aplice acolo unde știu că au cele mai multe șanse de reușită, vin pregătiți la interviu, se informează, și-au domolit așteptările salariale, acolo unde era cazul și, da, în unele situații, le-au redus mai mult decât ar trebui pentru că, deocamdată, nu au încotro.

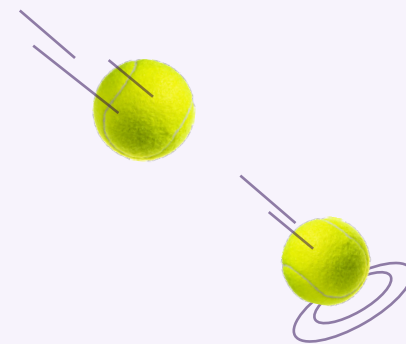
Au fost recorduri de aplicări anul trecut, dar și recorduri când vine vorba de frustrare. A recrutorilor, care primesc mii de CV-uri pentru câteva poziții deschise, dar și a candidaților, care nu primesc niciun răspuns după ce aplică. Am văzut start-up-uri curajoase care au angajat mult în 2020 și candidați care nu au mai vrut

să audă de străinătate. Am văzut mai multe joburi noi remote decât oricând, dar și o cerere record din partea angajatorilor din afara țării. Fiecare în parte, dar și alte cifre și statistici, sunt prezentate și detaliate în ediția de anul acesta.

Review & Trends 2021 este altfel decât orice ați citit în anii anteriori. Este neliniștitor în concluzii, pragmatic și tăios în așteptări, este rece până la sânge atunci când vine cu cifre în față, pentru că, până la urmă, sunt singurele care nu ne mint în vremurile astea, este solidar prin recomandări și clar pentru oricine vrea să intre în noul an cu o imagine completă a lucrurilor. Predicțiile pe 2020 nu ne-au ieșit. Nu mai e o surpriză pentru nimeni. Haideți să vedem dacă avem mai mult noroc cu cele pentru 2021.



Bogdan Badea
CEO eJobs





Capitolul I: 2020, de la surprize la recalibrări continue	5
Așteptări versus realitate	6
Remote, cuvântul anului	7
Învrednicirea fiilor risipitori	8
Ce așteptări salariale au tinerii?	9
Mirajul Occidentului - la apus?	10
Albirea gulerelor	11
Cele mai dorite	12
Cu start-up-urile cum rămâne?	13
Dar cu beneficiile?	14
Jumătatea plină a paharului	15
Capitolul II: Noua față a candidaților	16
În topul aplicărilor	18
Mai puțin doritele	19
Tips & tricks	20
Aplicarea ține cont de vârstă	21
Harta candidaților	22
Cele dintâi, cele din urmă	23
Spune-mi ce experiență ai, ca să-ți spun cum aplici	24
Banii vorbesc	25
Cum stăm cu șomajul?	26
La mare căutare	27
Orașele-vedetă	28
Capitolul III: HR Trends pentru 2021	29
Trenduri pe scurt: recrutare	30
Trenduri pe scurt: retenție	31
Veni, vidi, video	32
Interviurile viitorului	34
Cei mai buni, la îndemână	35
Pe cine ai lua cu tine pe o insulă?	36
Decizii grele, asumate	38
Employer Branding Academy	40
„Socializare”	41
Talente latente	42
Feedback de nelipsit	43
Echipe hibrid	44
Citește, citește, citește	45

Sumar

Capitol I

2020 - de la surprize la recalibrări continue



Așteptări versus realitate

La începutul lui 2020 îi provocam pe candidați să ne spună cu ce năzuințe profesionale pășeau în noul an. Ca și noi, erau plini de speranță, căci se anunța un an la fel de bun precum precedentul. Iată ce obiective profesionale aveau aceștia la debutul lui 2020:

44% dintre ei puneau pe primul loc schimbarea jobului

30% sperau la o mărire salarială

24% visau la un job mai aproape de casă

22% treceau pe lista scurtă a dorințelor pentru 2020 dezvoltarea profesională



Apoi a venit însă luna martie și ne-a făcut pe toți să ne reconsiderăm prioritățile, iar piața muncii s-a întors la 180 de grade.

Remote, cuvântul anului

Deloc surprinzător, numărul de joburi remote disponibile **s-a triplat** în luna martie 2020 față de aceeași perioadă a anului precedent. Însă ritmul de creștere a ofertei nu a putut să țină pasul cu cererea, căci, în același timp, căutările pe care le-au făcut candidații pe platforma eJobs pentru joburi remote au crescut cu 400%.

Următoarele cele mai căutate lucruri de către aceștia pe eJobs.ro au fost **joburile part-time**, care au înregistrat **o creștere de 151%** față de aceeași perioadă a anului precedent.



Învrednicirea fiilor risipitori

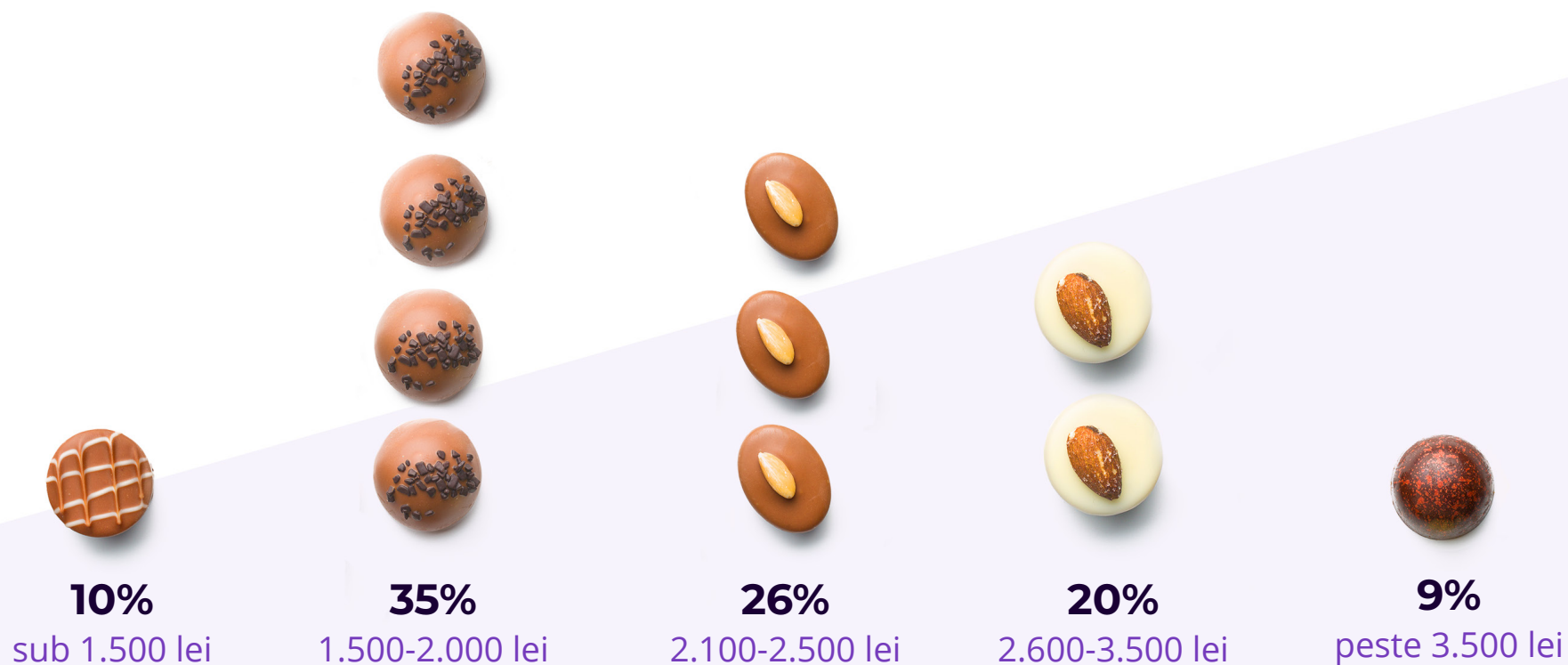
Dacă până în 2020 candidații cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani aplicau semnificativ mai puțin decât cei din categoriile 25-35 de ani și 36-45 de ani, ultima jumătate de an a declanșat o responsabilizare a celui dintâi segment cu efecte vizibile imediat.

Astfel, în **luna septembrie**, spre exemplu, **tinerii cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani au aplicat de 500.000 de ori pentru joburile disponibile pe eJobs**. Comparativ, segmentul 25-35 de ani, în mod tradițional cel mai activ pe piața muncii, a cumulat aproximativ 550.000 de aplicări în aceeași lună.



Ce așteptări salariale au tinerii?

O surpriză la fel de mare pentru segmentul entry level a fost și **calibrarea așteptărilor lor salariale la realitate**. Dacă în trecut cei cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani erau recunoscuți pentru faptul că-și doreau salarii mult prea mari raportate la nivelul (sau, mai bine zis, la lipsa lor) de experiență, acum și acest aspect pare că s-a schimbat. Astfel, conform unui studiu eJobs desfășurat în perioada iulie-august 2020, așteptările lor salariale arată în felul următor:



Mirajul Occidentului - la apus?



O altă surpriză a anului trecut a fost scăderea interesului pentru joburile în străinătate. Astfel, **241.424 de aplicări au atras joburile din străinătate în 2020**, în scădere față de anii anteriori: în 2019 candidații au aplicat de 275.872 ori, în timp ce în 2018 au fost depuse 356.348 de aplicări pe eJobs.ro.

Scăderea se datorează în mod evident pandemiei și incertitudinii aduse cu sine de aceasta în privința siguranței jobului și a asigurărilor de sănătate. Mai există însă un alt factor care a influențat cifrele. Mai multe detalii, imediat.

Albirea gulerelor

Dacă în anii anteriori cei care părăseau România pentru joburi în afară erau predominant din segmentul *blue collars*, 2020 a adus o schimbare și pe acest palier, cei mai căutați în Occident devenind ceea ce numim *white collars*. Iar acest lucru s-a datorat faptului că tot mai mulți angajatori străini au avut o nevoie mai mare, în anul care tocmai s-a încheiat, de specialiști (mai ales pentru sectorul medical) decât de muncitori.



Aproape **4.000 de joburi pentru străinătate în domeniul medical** au fost publicate doar în **luna mai a anului trecut pe eJobs.ro.**



În schimb, numărul de joburi disponibile în **turism sau în zona de baby-sitting și menaj a scăzut simțitor**, ca urmare a tuturor restricțiilor aduse de pandemie și, implicit, a gradului de afectare economică a anumitor sectoare.

Cele mai dorite

Anul trecut, în topul preferințelor candidaților care au căutat totuși joburi în afară au fost Germania, Franța, Olanda, Marea Britanie și Grecia. Și aici se observă o schimbare importantă, dacă e să ne uităm la anii anterior, când românii preferau să ia calea Spaniei sau a Italiei.

În 2020 cele două țări până recent fruntașe, s-au situat abia pe locurile 8 și 9 în preferințele românilor, fiind detronate de destinații la prima vedere neașteptate precum **Austria** sau **Belgia**. Ținând totuși cont de schimbarea profilului de candidat de care Occidentul a avut nevoie (trecerea de la *blue* la *white collars*), schimbarea din acest top capătă sens.



Cu start-up-urile cum rămâne?

Anul care tocmai s-a încheiat nu a fost neapărat încurajator pentru niciun tip de companie, însă el a fost cu atât mai plin de provocări pentru cei la început de drum. Acest lucru se reflectă și în numărul companiilor nou înființate, care în 2020, în perioada ianuarie-iulie, a fost cu 31% mai mic decât în 2019, în același interval, conform celei de-a doua ediții a raportului KeysFin Macro Update.

Domeniile care au mers cel mai bine din acest punct de vedere și au avut cele mai multe start-up-uri deschise au fost **energie și gaze**, în contextul liberalizării recente a pieței gazelor, dar și **transportul**, pe fondul creșterii comenzilor online.



Dar cu beneficiile?

Puțini au fost angajatorii pentru care ultimele luni nu au impus o serie de măsuri cu impact asupra felului în care angajații lucrează sau sunt remunerați.

O măsură importantă și totodată așteptată de ceva vreme de către angajați a fost flexibilizarea forțată a condițiilor de lucru. Astfel, în iunie 2020, **75% dintre companiile** care au participat la un studiu condus de eJobs **implementaseră *work from home* într-o anumită măsură.**

O schimbare mai puțin plăcută pentru angajați a fost însă **reducerea pachetului de beneficii extrasalariale:** doar un sfert dintre angajatori au păstrat aceleași pachete și după declanșarea pandemiei, conform aceluiași sondaj.



Jumătatea plină a paharului

Concurența tot mai ridicată pe numărul de joburi puse la bătaie a condus la modificarea comportamentului aplicanților. Iată câteva cifre interesante care au reieșit în urma unui studiu eJobs realizat la finalul lunii octombrie:



- **21%** dintre respondenți menționează că, deși și-au pierdut vechiul loc de muncă, au reușit să-și găsească un job care le place mai mult
- **12%** spun că au făcut cursuri de reconversie profesională și acum au mai multe opțiuni de angajare
- **8%** au prins curajul necesar pentru a-și deschide propria afacere
- **8%** au decis să plece în afara țării pentru o nouă oportunitate profesională

Noua față a candidaților



Dacă în primul capitol am punctat schimbările survenite pe parcursul lui 2020 pe piața de recrutare, acum a sosit momentul în care creionăm mai clar profilul candidaților.

- Peste **12 milioane de aplicări** au fost depuse pe tot parcursul anului trecut pe eJobs.ro.
- Peste **4,6 milioane de candidați** erau înscriși pe eJobs.ro la final de 2020.



În topul aplicărilor

Deși multe s-au schimbat în ultimul an, lista domeniilor care au atras cel mai mare număr de aplicări în 2020 nu diferă cu mult de cea pe 2019. Fruntaș rămâne în continuare domeniul Vânzărilor, în cazul acesta crescând doar numărul aplicărilor medii de la 13, în 2019, la 14, în 2020. Remarcăm și că domeniul Relații clienți/Call Center a urcat cu o poziție, devansându-l pe cel Administrativ/Logistic.

Vânzări - 14 aplicări medii/candidat



Relații clienți/Call Center - 8 aplicări medii/candidat



Administrativ/Logistică - 7 aplicări medii/candidat



Office/Back-office/Secretariat - 7 aplicări medii/candidat



Financiar/Contabilitate - 6 aplicări medii/candidat



Bănci - 5 aplicări medii/candidat



Mai puțin doritele

Nu ne oprim însă la topul domeniilor care au atras cele mai multe aplicații/candidați, ci trecem rapid și prin cele care au avut, în medie, sub 3 aplicații. Domeniile ONG/Voluntariat și Funcții publice au atras, ca-n anul anterior, doar câte o aplicație/candidat, iar dintre cele cu o medie de 2 aplicații amintim:



Tips & tricks

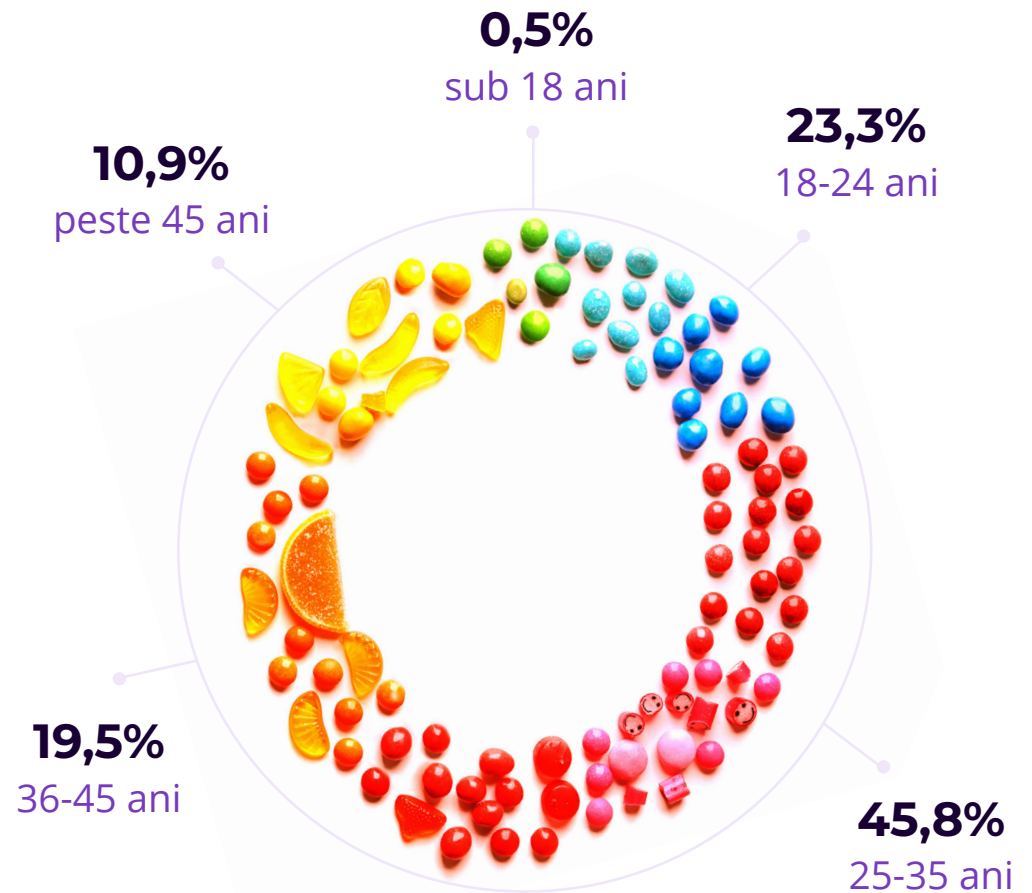
Ce poți face dacă te numeri printre cei care recrutează în domenii extrem de populare și primești multe aplicații relevante, dar nu ai momentan suficiente poziții deschise? Oferă-le feedback celor care și-au dorit să facă parte din echipa ta. De ce e mai important decât oricând să nu sari peste acest pas? Pentru că:



- Feedback-ul este o excelentă oportunitate de PR pentru compania pe care o reprezinți
- Îi ajuți pe candidații respinși să-și planifice următorul pas, fără ca aceștia să mai aștepte un semn din partea ta
- Poți solicita la rândul tău feedback de la candidați, iar cu ajutorul lor îți poți rafina procesul de recrutare

Aplicarea ține cont de vârstă

Din candidați înscriși pe eJobs.ro, cei mai activi rămân și-n acest an cei din categoria de vârstă 25-35 de ani, aceștia aplicând, în medie, la 25 de joburi pe parcursul lui 2020. Surpriza cea mai mare e că ei nu mai sunt urmați de cei din categoria 36-45 ani, ci de cei cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani, istoric nu cei mai activi candidați. Dacă în 2019, aceștia din urmă reprezentau doar 18,4% din totalul aplicanților, în 2020 ei au reprezentat 23,3%.



Harta candidaților

Pandemia nu a schimbat nimic semnificativ nici la cum arată harta celor mai activi candidați. Numărul mare de joburi disponibile **în București a atras în 2020, 39,78% dintre aplicanți**. Observăm însă că Prahova a ieșit din top 5 cele mai fierbinți județe și a fost înlocuit de Timiș, care a intrat direct pe locul 4, în timp ce Brașov a căzut pe locul 5, de pe locul 3, pe care îl ocupa în 2019. Bronzul merge în 2020 către Iași, care a urcat o poziție față de anul anterior.

În partea inferioară a clasamentului se află candidații din **Covasna, Sălaj și Harghita**. Mai puțin de 1.500 dintre locuitorii fiecărui județ în parte au aplicat pe eJobs în 2020 pentru a-și găsi un nou job.



Cele dintâi, cele din urmă

Top 5 județe care au atras cele mai multe aplicări

București **39,78%**

Cluj **6,92%**

Iași **5,39%**

Timiș **5,08%**

Brașov **4,72%**

Județele care au atras cel mai mic număr de aplicări

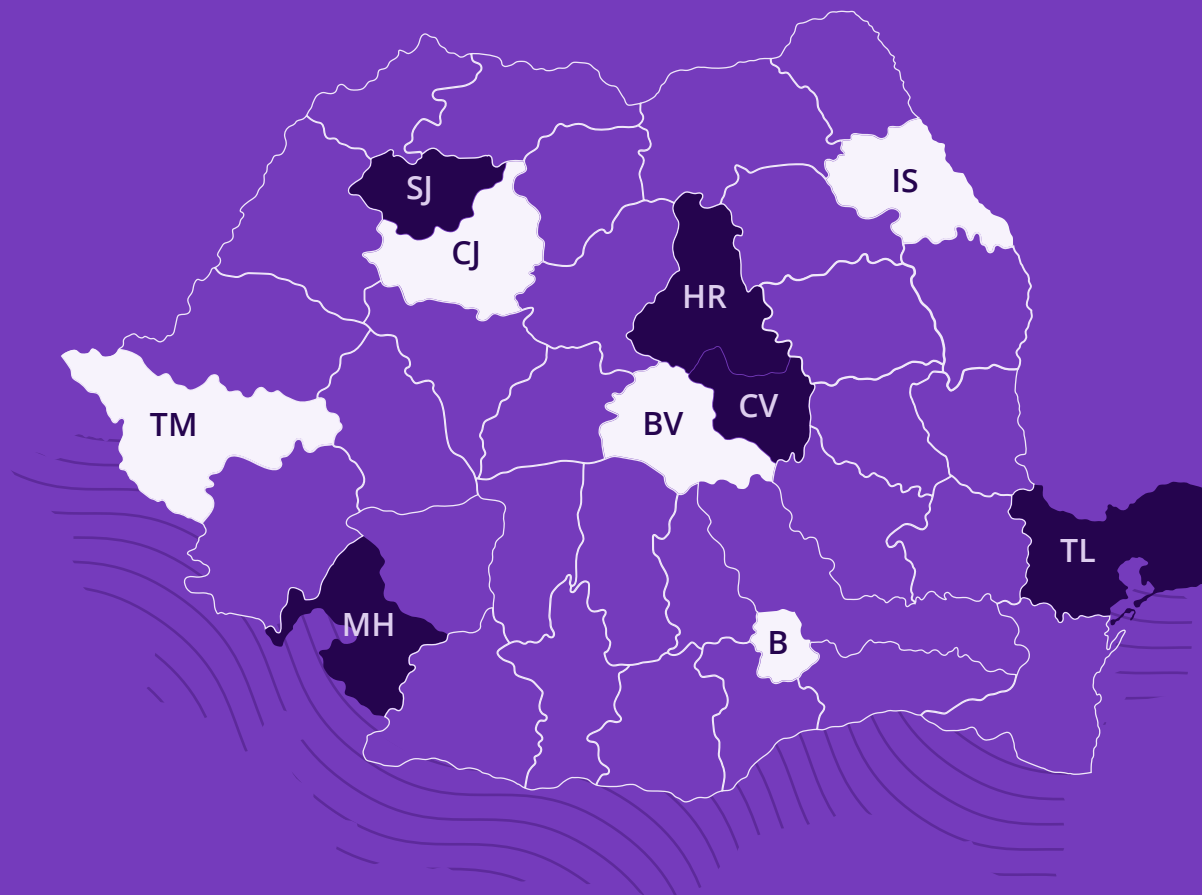
Covasna **0,26%**

Sălaj **0,32%**

Tulcea **0,33%**

Harghita **0,34%**

Mehedinți **0,35%**



Spune-mi ce experiență ai, ca să-ți spun cum aplici

De la statisticile aplicărilor pe județe ne mutăm atenția către felul în care acestea se distribuie pe nivelurile de experiență. Ce am remarcat? Imaginea generală a cifrelor de la nivelul țării e destul de apropiată de cea pe București. Remarcăm diferențe de aplicare în special în rândul celor cu un nivel sporit de senioritate, deoarece în București există și o paletă mai largă de joburi pentru cei cu experiență. Iar dacă aruncăm o privire și pe cifrele din 2019, remarcăm o creștere pe segmentele despre care spuneam că s-au activat: fără experiență și Entry-Level.

La nivelul țării

8,1% - fără experiență

40,4% - Entry-Level

26,1% - Mid-Level

8,1% - Manager/Executive

17,3% - Senior Level

În București

7% - fără experiență

37% - Entry-Level

28% - Mid-Level

8% - Manager/Executive

20% - Senior Level



Banii vorbesc

Când vine vorba de salariul mediu net, județele fruntașe, exact ca-n 2019, continuă să fie și-n acest an Bucureștiul și Clujul. Ca schimbări remarcăm că Ilfovul, situat în anul anterior pe 3, a căzut în 2020 pe locul 5, iar județul Iași nu a mai prins un loc printre primele cinci, în locul său apărând Sibiul.



Cele mai atractive județe din punctul de vedere al salariului mediu net*

București **4.243 lei**

Cluj **3.968 lei**

Timiș **3.458 lei**

Sibiu **3.419 lei**

Ilfov **3.304 lei**

Județe cu cel mai scăzut salariu mediu net pe țară*

Covasna **2.484 lei**

Vrancea **2.502 lei**

Suceava **2.599 lei**

Buzău **2.620 lei**

Teleorman **2.642 lei**

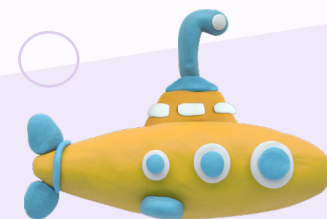
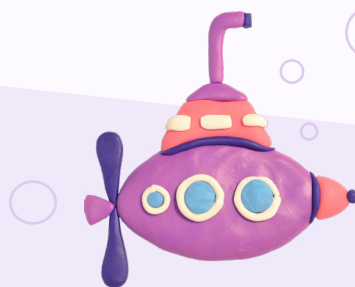
*Sursă INS - cifre obținute pe luna octombrie 2020

Cum stăm cu șomajul?

2020 a reprezentat un an dificil pentru multe sectoare, iar acest lucru este cel mai bine reflectat de rata șomajului care a crescut de la 3,9%, cât era la finalul lunii februarie, înainte de începerea pandemiei, la 5,3% conform celor mai recente cifre*. Maximumul a fost atins în luna iulie a anului trecut, când, conform INS, rata șomajului a ajuns la 5,4%.

Masculin-feminin

Pe sexe, rata șomajului la bărbați a depășit-o cu 0,5 puncte procentuale pe cea a femeilor (valorile respective fiind 5,5% în cazul persoanelor de sex masculin și 5,0% în cazul celor de sex feminin).



Diferența cea mai mare dintre cele două sexe a fost atinsă în luna **iulie**, când rata șomajului **la bărbați a fost de 5,8%** și, **în rândul femeilor, de 4,9%**.

*SURSA: INS - date obținute în luna octombrie

La mare căutare

Vrei să crezi anunțuri cu mai mult succes în rândul candidaților? Îți dezvăluim care au fost cuvintele-cheie care s-au bucurat în anul ce tocmai s-a încheiat de atenția lor. Poți porni de la acestea în creionarea anunțurilor pe 2021.

- Șofer
- Acasă
- Part time
- Contabil
- Agent vânzări
- Asistent Medical
- Inginer
- Economist
- Asistent Manager
- Manager
- Resurse umane



P.S.: Ca new-entry pe 2020, ce merită luat negreșit în calcul și pentru începutul lui 2021 este cuvântul „acasă”, prezent în căutările de pe eJobs.ro și-n versiunile „remote” sau „work from home”. Dacă poziția pe care o scoți la bătaie nu necesită obligatoriu prezență la birou sau pe teren, merită din plin să punctezi acest aspect.

Orașele-vedetă

După cum era de așteptat, Bucureștiul conduce și-n acest top, al căutărilor pe care candidații le-au făcut pe eJobs.ro. Interesant este însă ce se întâmplă după poziția fruntașă, în lista căutărilor apărând și nume care nu au fost prezente la topul aplicărilor pe județe. Ne referim în acest caz la Ploiești și Craiova.

București

Iași

Brașov

Ploiești

Craiova



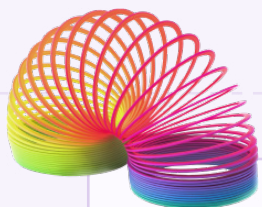
Capitol III

HR Trends pentru 2021



Trenduri pe scurt: recrutare

Acum e cel mai bun moment să recrutezi cele mai potrivite talente pentru compania ta. Candidații sunt...



mai flexibili ca niciodată

44% din candidați susțin că, dacă nu vor avea de ales, vor accepta un job sub nivelul lor de experiență*

43% declară că vor accepta un salariu mai mic decât aveau anterior*

Numărul mediu de aplicări pe zi a crescut cu **36%** în 2020 față de anul anterior.



mai activi ca niciodată

Pe eJobs.ro am înregistrat recorduri constante, cu un maximum lunar de **1,5 milioane** de aplicări și **150.000 de aplicați**.

* Studiu eJobs desfășurat în perioada 14-26 octombrie 2020

Trenduri pe scurt: retenție



Flexilife

Munca de acasă e aici și nu mai pleacă. Conform World Economic Forum, **98%** dintre candidați vor să lucreze remote cel puțin o parte din restul carierei lor.



Wellbeing

Un studiu făcut pe un eșantion de 3 milioane de oameni ne spune că ziua de lucru a crescut cu **48,5 minute**, creștere care poate semnaliza și un potențial mai mare de burnout în rândul angajaților.



Colaboratori

Conform companiei de cercetare Gartner, pentru a minimiza costurile și maximiza rezultatele, **32%** din companii au ales să angajeze freelanceri pe posturi care în mod tradițional erau full time.



Implicare

Acum, având în vedere distanța mai mare dintre noi și toate temerile angajaților și managerilor, e mai important ca niciodată să fim prezenți și transparenți, să ne implicăm și, nu în ultimul rând, să creăm o comunitate pentru oamenii din companie.

Veni, vidi, video

La începutul pandemiei circula o glumă care anunța că acum vom vedea „**câte ședințe puteau fi de fapt e-mailuri**”. Dar adevărul e că ședințele nu au dispărut, ci s-au transformat.

Ne-am dat seama rapid că, în ciuda distanței, avem nevoie să ne vedem, să ne auzim și să ne zâmbim. Avem nevoie de colegi și de interacțiunile cu care ne-am obișnuit deja, chiar dacă de data asta în pijama. Și cum facem asta dacă față în față nu mai putem? Prin **video**.



La fel e și în recrutarea celor mai potrivite talente. Candidații de astăzi sunt ființe vizuale. Vor să vadă unde vor lucra, cine sunt oamenii din echipă, cum va arăta viața lor la job și să simtă, totodată, atmosfera unei companii, cultura acesteia și sentimentul acela de „**mă potrivesc ca o mănușă**”.



Iar cel mai simplu mod de a le asigura candidaților această experiență e printr-un anunț video. Cifrele sunt, de asemenea, de partea ta:



Anunțurile video de recrutare primesc cu **35%** mai mulți aplicanți decât anunțurile tip text*



Candidații petrec cu **316%** mai mult timp pe anunțurile video*

* Ongig.com

În plus, dacă alegi anunțul de recrutare [Premium Video](#), cel mai performant anunț din arsenalul ejobs.ro, beneficiezi de:



O medie de **350** de aplicanți relevanți



O creștere de **60%** a ratei de prezentare la interviurile video

Interviurile viitorului



Interviul video a apărut și el ca o necesitate în pandemie. Desigur, ideea exista de mult, iar majoritatea companiilor care angajează talente internaționale deja îl utilizau frecvent.

Pentru majoritatea recrutorilor însă interviul video a fost o noutate, ceva ciudat cu care am fost nevoiți să ne obișnuim rapid din cauza circumstanțelor. Pentru a simplifica trecerea la această nouă metodă, eJobs.ro a lansat la începutul pandemiei Interviul Video, accesibil direct din platformă.

**De atunci și până în prezent,
820 de companii au organizat
5.998 de interviuri video direct
prin eJobs.ro.**



Ce schimbare ne pregătește 2021 la acest capitol?

Acum, că ne-am obișnuit mulți dintre noi cu interviurile video și cu munca remote, e timpul să mărim mai mult distanța.

Multe companii așteaptă în continuare o „revenire la normal” în loc să profite de noua realitate. Publică anunțuri remote, dar caută și acceptă doar candidații din orașele lor.


Interviurile video și munca remote ne permit, totuși, să ne întindem antenele și să atragem cele mai potrivite talente din rândul unui număr mai mare de candidați. Așa că, pentru 2021, privește mai departe de ograda ta și invită și capra vecinului la interviu.

Cei mai buni, la îndemână

La începutul anului trecut, încă discutam de o piață a muncii a candidaților. Ne luptam unii cu alții pentru șansa de a atrage talente de top. Acum, balanța se înclină aparent în favoarea noastră.

Din iunie 2020, când multe companii au reînceput să recruteze, până în prezent, platforma eJobs.ro a înregistrat lună de lună recorduri istorice în ceea ce privește activitatea candidaților.

Dar, în ciuda numărului mare de talente, atragerea celor mai potriviți oameni pentru companiile noastre rămâne în continuare o problemă. De ce? Pentru că un număr mai mare de aplicanți presupune și o selecție mai dificilă. Sau cel puțin așa ar sta lucrurile dacă nu ar fi existat **Candidate Fitness**.

A decorative graphic featuring several slices of watermelon. Three small circular slices are arranged in a row on the left, and a larger, wedge-shaped slice is on the right. The background behind the slices consists of light blue diagonal lines.

Asistentul tău personal în recrutare

Algoritmul inteligent **Candidate Fitness** sortează automat și gratuit toți aplicanții de pe eJobs.ro, în ordinea relevanței acestora pentru joburile tale.

Asta înseamnă că poți găsi mai ușor și mai repede cei mai potriviți candidați, fără să-ți pierzi vremea parcurgând toate CV-urile. În plus, numărul mai mare de aplicanți, cumulat cu funcția Candidate Fitness, te ajută să angajezi rapid oamenii de care ai nevoie. Acum balanța chiar se înclină în favoarea ta.

Pe cine ai lua cu tine pe o insulă?



Ești șoferul unui autobuz (compania ta) care nu mai vrea să pornească, dar e datoria ta să îl pui în mișcare. Tu trebuie să decizi unde mergeți, cum veți ajunge acolo și cine vine cu voi. Mulți cred că cei mai buni lideri își încep călătoria anunțând itinerariul, dar adevărații manageri pornesc nu cu «unde», ci cu «cine».

Jim Collins

Good to Great

De ce e important să punem „**cine**” înainte de toate? Pentru că uneori direcția trebuie schimbată brusc, așa cum ne-a demonstrat anul 2020, iar oamenii veniți doar de dragul ei în companie s-ar putea să-și piardă motivația față în față cu o asemenea schimbare.

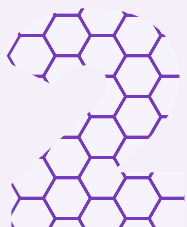
De aceea e important ca în 2021 să atragi cei mai potriviți oameni pentru cultura companiei tale, iar pentru a face asta trebuie să stabilești clar **portretele candidaților ideali**, și cu *hard skills*, dar și cu *soft skills*.



Reguli de aur pentru crearea profilului candidatului ideal:



Trebuie să rezoneze personal și profesional cu valorile și misiunea companiei tale.



Trebuie să reflecte trăsături personale și profesionale congruente cu departamentul din care va face parte.



Pentru a asigura diversitatea necesară într-o companie, trebuie să reflecte, în plus, și trăsături noi, cu potențialul de a propulsa organizația spre inovație.

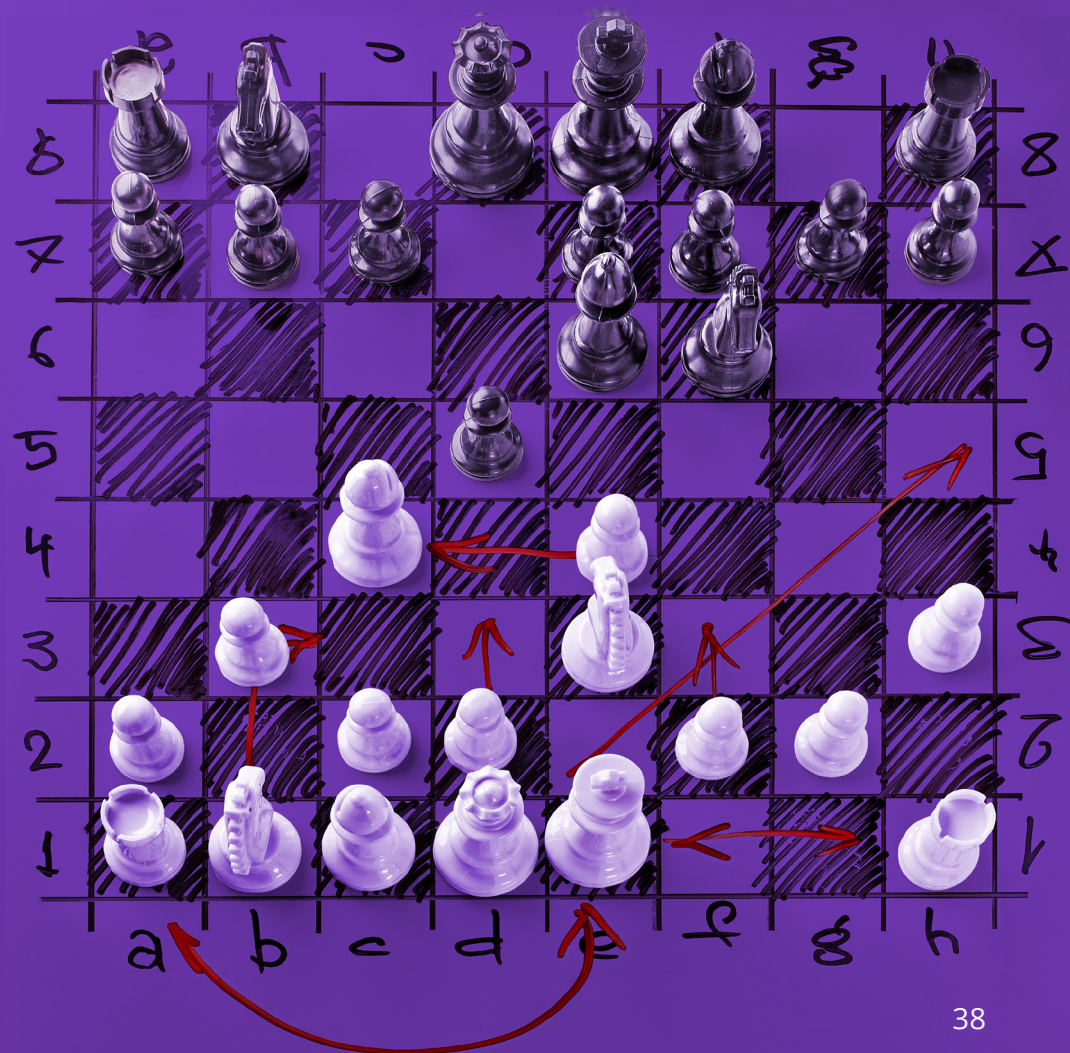


Decizii grele, asumate

2020 a fost un an al deciziilor grele pentru mulți specialiști în HR. Măsuri de siguranță, stil de lucru complet nou, salarii mai mici, concedieri, șomaj etc. Puțini sunt cei care nu au bifat o bună parte din aceste decizii grele.

La fel de mulți și-ar dori să uite că au fost nevoiți să implementeze astfel de schimbări. Dacă ar putea, le-ar mătura sub un covor de noutăți pozitive: angajări, creșteri, măririi și bonusuri. Dar colegii nu uită, iar modul în care ne asumăm deciziile într-o criză influențează direct felul în care va fi privit brandul nostru de angajator pe viitor.

De aceea, e important să comunicăm hotărârile noastre într-un mod asumat și autentic, iar mai departe să ne asigurăm că luăm decizii cu adevărat sustenabile.



Cu alte cuvinte, trebuie să facem employer branding.



Să setăm obiective și indicatori de performanță pentru noul an



Să creăm un EVP realist pentru perioada în care trăim sau să îl adaptăm pe cel existent



Să îmbunătățim oriunde putem experiența candidaților și angajaților



Să fim prezenți pe toate canalele de comunicare unde îi găsim pe oamenii noștri



Să îmbunătățim rata de engagement



Să fim credibili și realiști, dar să concepem, totodată, o strategie atrăgătoare, durabilă și diferită de cea a competitorilor noștri

Employer Branding Academy

Iar acum întrebarea care valorează cât toate punctele: Ce ai reținut din cei șase pași prezentați în slide-ul anterior? Prea puțin, nu-i așa?

E și normal. Cum să reduci brandingul de angajator la șase pași, când o strategie adevărată de employer branding durează cel puțin câteva luni pentru a fi concepută, optimizată și implementată?

Din păcate însă, pentru mai multe detalii nu avem loc aici, dar avem locuri suficiente la [Employer Branding Academy](#), singura instituție din lume care poate acredita „Experți în Employer Branding”, prezentă în România datorită ejobs.



Cursurile Academiei de Employer Branding:

Au loc online, printr-o platformă modernă de e-learning.

Durează 10 săptămâni de la primul curs la certificare

Au acreditat deja mai mult de 1200 de experți în întreaga lume și doar 52 în România

Te ajută să îți construiești o strategie de employer branding cap-coadă

Încep din nou pe 24 martie 2021

Înscrie-te la următoarea grupă a [Employer Branding Academy](#) și testează gratuit platforma de e-learning timp de 7 zile!

„Socializare”

Imaginează-ți cum ar fi să lucrezi pentru o companie care dezvoltă un super produs. Toți clienții vă apreciază, iar competitorii se luptă să țină pasul cu voi. Singura problemă? Compania are un complet alt nume față de produsul promovat și nici cei mai înflăcărați fani nu știu că voi vă numiți de fapt altfel.

E, din păcate, situația reală a multor companii care se pricep la a-și promova produsul, dar mult prea puțin brandul de angajator.

De aceea, dacă încă nu ți-ai creat o prezență în social media mai departe de brandul corporate, în 2021 trebuie să o faci!

Următorul pas pentru tine? Pune-te în locul unui potențial candidat care vrea să afle mai multe despre compania ta din social media. Te găsește? Are ce să afle? Îl vei convinge astfel să aplice? Răspunsurile te vor ajuta cu următorii pași.



Știi că, de când sunt prezenți în social media...*

... **42%** dintre angajatori susțin că numărul și calitatea candidaților care aplică au crescut considerabil?

... **20%** spun că acum durează mai puțin să recruteze talentele potrivite?

... **31%** au văzut o creștere semnificativă în numărul de candidați veniți prin recomandare?

* Staff.com

Talente latente

Unul dintre cele mai puternice atuuri ale promovării companiei și joburilor tale în social media e că îți dă acces nu doar la candidați interesați acum de un job nou, ci și la talentele latente.

Prin rețelele de socializare poți găsi și crea fani ai brandului tău de angajator. Cum? Povestindu-le mai multe despre companie, despre misiunea și valorile voastre, dar și despre mediul și cultura voastră de lucru. Și, nu în ultimul rând, „strigând” în gura mare: căutăm colegi!

De ce e important să-ți promovezi posturile libere și în social media? Pentru că, în cazul unor companii, candidații nu știu de organizația ta, iar în cazul multor companii, candidații latenți nu știu că recrutezi.

Ca să atragi mai ușor aceste talente, adaugă opțiunea de „[promovare în social media](#)” la orice anunț cumpărat de pe eJobs.ro, iar noi ne vom ocupa să-ți publicăm jobul pe paginile noastre de Facebook și LinkedIn sub hashtag-ul **#JobulZilei**.

Ce-ți aduce #JobulZilei



Acces la o comunitate efervescentă de 380.000 de fani



Reach de până la 45.000 de candidați potriviți



Până la 1.700 de engagements (like-uri, love-uri, share-uri & comentarii)



Un grad de vizibilitate mai mare, jobul tău fiind singurul postat în ziua respectivă dintre miile de joburi publicate zilnic pe eJobs.ro



Acces chiar și la candidații latenți, prin promovarea targetată



Un nivel mai mare de awareness a brandului tău de angajator

Feedback de nelipsit

Una dintre cele mai mari nemulțumiri ale candidaților în 2020 a fost lipsa feedback-ului în procesul de căutare a unui job. Nemulțumirea aceasta exista și dinainte, desigur, dar cu aproximativ 1,5 milioane de aplicări pe eJobs.ro în fiecare lună, nemulțumirea candidaților în anul anterior a fost cu atât mai acută.

“ Piața muncii este mai activă decât oricând, iar nevoia oamenilor de a-și găsi un job este pe măsură. Nu sunt puține cazurile în care, pentru un singur loc de muncă, sunt primite mii de CV-uri, iar asta a încetinit în mod firesc timpul de răspuns al angajatorilor. Pentru prima dată vedem înțelegere din partea candidaților pentru că sunt conștienți de ce se întâmplă în această perioadă. Înțeleg, dar nu uită și atașează automat o bilă neagră în dreptul acelor angajatori care nu le-au trimis niciun fel de răspuns.

Bogdan Badea

CEO eJobs Romania

Cum se traduce lipsa feedback-ului printre candidați? Din păcate prin:

- Neliniște
- Demotivare
- Resemnare
- Furie
- Nepăsare



Doar **14%** dintre candidații care nu primesc feedback spun că acest lucru îi ambiționează!

Așadar, anul acesta, alocă-ți timp să le răspunzi tuturor aplicanților tăi relevanți, chiar dacă tot ce ai să le transmiți e un refuz. Peste șase luni sau un an s-ar putea să fie oamenii de care ai nevoie pentru un alt post.

Echipe hibrid



Conform unui studiu PwC, **74% din companii plănuiesc să adopte politici permanente de muncă remote chiar și după ce trece pandemia.**

Pentru majoritatea, această schimbare va presupune, de fapt, doar câteva zile remote oferite fiecărui angajat. O astfel de politică va duce invariabil către **o echipă hibrid, parțial la birou și parțial remote**, schimbare care ne va conduce către noi forme de lipsă de comunicare.

1 Implementează în sălile de ședințe tehnologii de videoconferință ca să participe la meetinguri atât colegii de la birou, cât și cei de acasă.

2 Asigură-te că ai o procedură de onboarding remote implementată pentru noii colegi care lucrează de acasă.

E esențial ca, înainte de a adopta o astfel de politică, să anticipezi posibilele dificultăți pe care le-ar întâmpina echipa hibrid și să impui reguli și proceduri noi, ca fiecare coleg să se simtă inclus.



3 Evaluatează rezultatele angajaților și nu timpul petrecut la birou.

4 Asigură-te că preferințele managerilor pentru munca remote/de la birou nu se răsfrâng în mod negativ asupra colegilor.


5 Caută metode de a menține engagementul atât în rândul celor de la birou, cât și în rândul celor care lucrează de acasă.

Citește, citește, citește

În curând se împlinește un an de când ne-a luat pe sus uraganul schimbărilor. Ne-am adaptat, ne-am reinventat și continuăm să o facem și în 2021, oricât de mult am visa de fapt la o revenire la „normalitate”.

Tendențele acestui an sunt clare, pentru moment, în contextul evenimentelor ultimelor luni. Dar la fel de clare păreau și tendințele din ianuarie 2020, când nici în cele mai sumbre previziuni nu am fi anticipat pandemia.

E posibil să ne lovim din nou de mari schimbări, de un vaccin implementat mai repede, de un leac pentru burnout sau de o retrizare bruscă a pieței muncii, ca să nu menționăm și posibilitățile mai puțin plăcute. Atunci vom avea parte de noi tendințe surprinzătoare.



Concluzia e că nu-ți putem promite că informația din acest raport va mai sta în picioare și peste 6 luni. Ea reflectă strict prezentul și trecutul imediat.

Ce îți putem promite însă e că vom ține pasul cu noutățile și cu schimbările, așa cum am făcut-o până acum. Iar acesta e un trend care sigur nu se va schimba.

Pe **We Are HR** vom continua să analizăm cifrele și tendințele locale și globale ca să îți oferim constant toate resursele de care ai nevoie, în 2021, dar și mai departe. Urmărește-ne!

[Citește](#) [Abonează-te](#) [Follow](#) [Like](#)



Ține cont de aceste trenduri în strategia ta de recrutare & retenție și, nu uita, dacă ai nevoie de ajutor cu obiectivele tale, **eJobs îți e alături cu cele mai eficiente instrumente în HR!**

Vrei o ofertă personalizată? Scrie-ne!
contact@ejobs.ro

