

HR REVIEW & TRENDS

Ce a fost, ce este și ce va urma pe piața muncii

ediția 2022

Anul în care am fost mai curajoși decât știam că putem fi

Ultimii doi ani ne-au arătat că, uneori, planurile pe termen lung sunt la fel de utile ca un cuțit când ai în față un platou cu sushi. Ne-am obișnuit deci să fim mai reținuți în a visa și mult mai ancorați în moment.

La începutul anului trecut, vă întrebam cum vă imaginați că va fi 2021, iar cei mai mulți dintre voi vă arătați rezervați: peste 30% vă așteptați să nu mai angajați și, drept urmare, să crească gradul de încărcare în departamente. 56% dintre voi erați și mai pesimiști, fiind de părere că rata șomajului va crește. Cât despre revenire, doar 13,5% o prevedeați pentru prima jumătate din 2021. Cei mai pesimiști (32,4%) întrezăreau revenirea în 2022, iar 38,6% nici măcar acolo. Cu toate acestea, 2021 a fost anul revenirii pentru piața muncii: s-au postat 364.276 de joburi, cu 22% mai multe ca în 2020, și s-a aplicat de peste 12,600,000 ori.

În 2021 ne-am făcut planuri ca niște adevărați campioni

la suflatul în iaurt, după ce ne-am ars cu toții în primul an de pandemie, pentru ca, odată cu relaxarea măsurilor, să fim surprinși și dați peste cap. De data asta într-un mod pozitiv, spre deosebire de anul anterior. Pentru că 2021 a fost (și el) un an al recalibrărilor. A fost anul în care ne-am recăpătat curajul că poate să fie din nou bine și foarte bine. Când ne obișnuiserăm să nu mai visăm, 2021 a venit și ne-a depășit orice fel de așteptări, pe care oricum le pierduserăm undeva printre măști, lucrat de acasă, video call-uri, carantină și restricții.

2021 ne-a mai demonstrat că atunci când există multă incertitudine în joc și aceasta tinde să devină o constantă, singurul lucru care te duce înainte e curajul. Și am văzut asta din plin în anul care tocmai s-a încheiat. Am văzut candidați tot mai siguri pe ei și mai curajoși în a nu accepta mai puțin decât merită de la un job, de la o echipă, de la un angajator. Am interviewat candidați mai direcți, mai tranșanți, mai buni negociatori ca oricând.

Iar asta nu ne-a convenit mereu. 2021 ne-a adus candidați care s-au întors la pretențiile pe care le aveau înainte de pandemie, dar și la obiceiurile mai puțin bune. Și nici asta nu ne-a convenit. Dar am avut curajul să nu ne lăsăm descurajați de asta. Pentru că 2021 ne-a adus și candidați bine pregătiți, serioși și cu entuziasm cum ne-ar plăcea să vedem mai des prin echipe.

Nu ne-a convenit nici să ne vedem echipele tot acasă pentru că simțim deja prea pregnant cum ecranele ne-au erodat comunicarea. Dar am știut că e mai sigur pentru ei așa. Nu ne-a convenit nici să simțim că iar avem presiune pe salarii. Dar am găsit soluții.

Am văzut curaj din plin în departamentele de HR anul trecut, când a trebuit să redeschidem tot de pe o zi pe alta, la fel cum închiseseam, rotund, la pol opus, totul cu un an mai devreme. Curajos a fost și să vedem în continuare echipele de HR muncind la foc continuu, cu riscul burnout-ului uneori, doar ca să poată să recruteze talente-cheie în timp record. S-au scanat milioane de CV-uri, s-au postat sute de mii de joburi, nici măcar vara nu și-a mai permis să fie leneșă, căci a avut treabă. Iar dacă asta nu înseamnă curaj, nu știu cum l-am putea defini.

Ne aflăm deci din nou în fața unui an care se așterne la picioarele noastre ca o foaie albă și sperăm ca pariurile

pe care le facem de data asta să ne iasă. Sau măcar să ne surprindă plăcut, ca anul ce tocmai s-a încheiat.

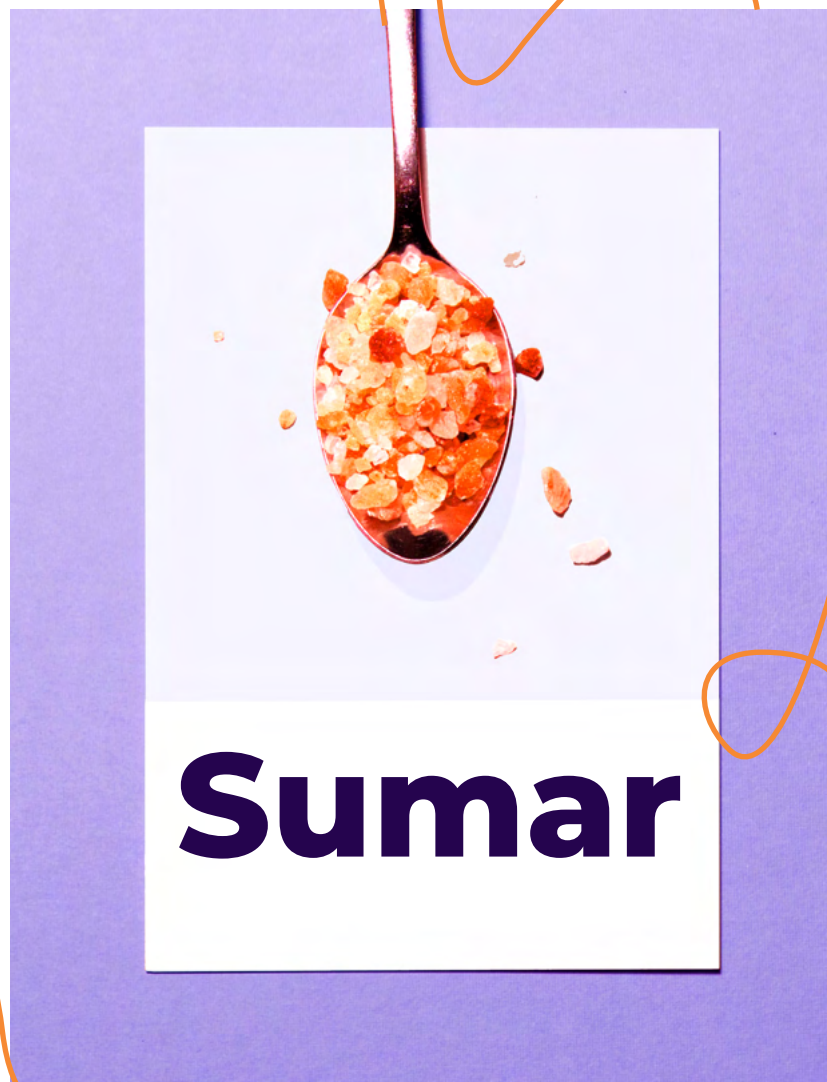
Ce ne așteaptă în 2022? Dacă e ceva ce vrem și credem că piața de recrutare ar trebui să păstreze din tot acest amalgam de stări prin care a trecut în ultimii doi ani, tot curajul credem că e de pus deoparte. Aveți curajul să fiți autentici și transparentți! Aveți curajul să visați, chiar dacă știți că realitatea vă va trezi ca o briză tăioasă de ianuarie! Numai cei care visează pot găsi soluțiile.

Review & Trends 2022 vine cu o serie de concluzii liniștitoare pe alocuri, cu ipoteze care ar trebui să ne pună pe gânduri și cu trenduri acționabile pe care o să ne întrebăm de ce nu le-am implementat mai devreme.

Vă invit să-l citiți, să-l parcurgeți și să-l dați mai departe și colegilor voștri sau profesioniștilor din cercul vostru de conexiuni. Nu-l devorați pe tot dintr-o suflare, nu e porția de sushi cu care am început acest text și nici voi n-aveți, poate, bețele la îndemână. Review & Trends se savurează cel mai bine în tihnă, cu pixul și agenda lângă și cu planurile mărețe, dar realiste puse pe masă.



Bogdan Badea
CEO eJobs România



Capitolul I: 2021, revenirea la o altfel de normalitate	5
Visuri și năzuințe la început de an	6
Unde s-a simțit cea mai mare nevoie de candidați	7
Remote-ul își adjudecă premiul de popularitate	8
Maturizare peste noapte	9
Salariul de start sub lupă	10
Cum rămâne cu candidații 45+?	11
Se mai pleacă la muncă în afară?	13
Unde s-a dus bătălia pentru candidați	14
Țări cu bilet doar dus	15
Startup-urile apasă pedala de accelerație	16
Fă rai cu beneficiile pe care le dai!	17
Capitolul II: Zoom pe candidați	18
Cum se (mai) aplică	20
La coada clasamentului	21
Cât de activi sunt în funcție de vârstă	22
Aplicările pe orașe	23
Campioanele din țară	24
Cu șomajul cum rămâne?	25
Cele mai dorite	27
Capitolul III: Trebuie să vorbim (și) despre salarii	28
La poli opuși	30
Salariile cu mic, cu mare pe orașe	31
În fruntea sau la coada clasamentului salarial?	32
Dăm cifrele pe față!	33
Felii salariale din marele tort românesc	34
Capitolul IV: HR Trends 2022	35
Angajările continuă	36
Viteza devine esențială în recrutare	37
Transparentizarea salariilor începe acum	39
Topul priorităților în People Management	41
Învăță arta subtilă de a atrage atenția	43
Fii magnet pentru talente, active și pasive	45
Noua față a muncii hibrid	46
Era dezvoltării profesionale remote	48
Cu ochii pe engagement	50
Înapoi la ambasadorii de brand	52
Sănătatea și productivitatea merg mână în mână	53
Comunicare și comunitate	55

01

2021, revenirea la o altfel de normalitate



Visuri și năzuințe la început de an



„**Norocul e de partea curajoșilor**”, un celebru proverb latin, se potrivește de minune pentru a descrie ce s-a întâmplat în 2021 pentru cei care au cutezat să viseze îndrăzneț.

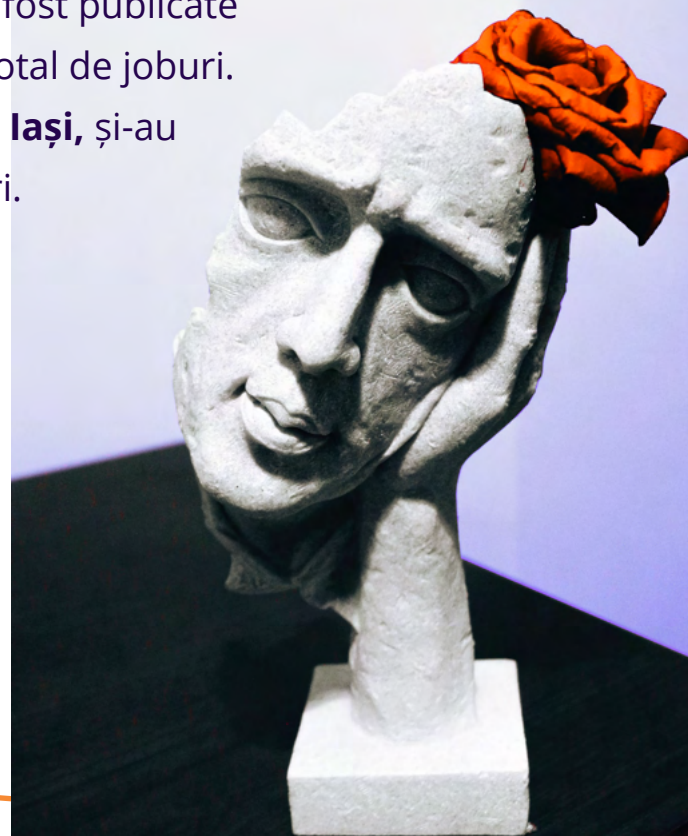
După un 2020 presărat cu incertitudini, catalogat de mulți drept înspăimântător, a venit un 2021 în care cu toții ne-am pus speranțele de mai bine. Planurile puse pe *hold* din 2020 au fost reluate, iar obiectivele mărețe și-au regăsit locul în agende.

Nu doar pe voi v-am întrebat la începutul anului trecut cum vedeți 2021, **ci și pe candidați**. La acel moment, jumătate dintre ei decretau drept cea mai mare dorință, pentru ce tocmai li se așternea la picioare, să-și schimbe jobul sau să se angajeze, în cazul celor care nu lucrau. Un sfert dintre respondenți sperau că 2021 va fi anul promovării sau cel în care vor primi o mărire salarială. Și dorințele multora s-au materializat.

Unde s-a simțit cea mai mare nevoie de candidați

Cele mai multe locuri de muncă pe parcursul lui 2021 au fost publicate de angajatorii **din Capitală, aproape 21%** din numărul total de joburi. Următoarele clasate, **Cluj-Napoca, Timișoara, Brașov și Iași**, și-au împărțit o felie consistentă din piața anunțurilor de joburi.

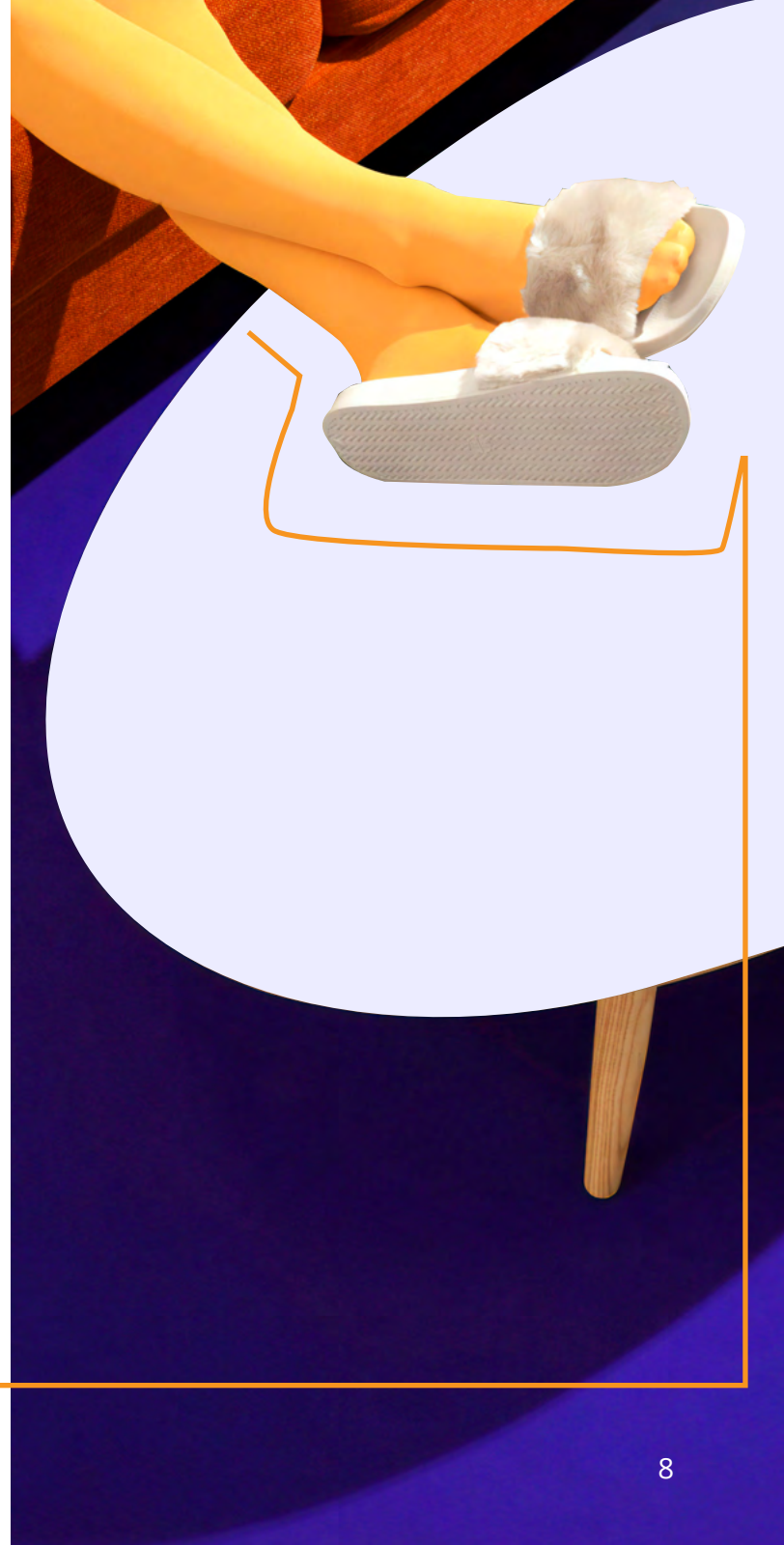
Totodată, domeniile pentru care s-au căutat cei mai mulți angajați au fost **Retail, Prestări servicii, Transport/Logistică, Industria alimentară și IT/Telecom**, fiecare dintre acestea având deschise peste 35.000 de poziții noi în perioada ianuarie - decembrie 2021.



Remote-ul își adjudecă premiul de popularitate

După ce s-au familiarizat cu munca remote în 2020, mulți profesioniști și-au dorit să continue în aceeași manieră și-n 2021. Și, de aceea, interesul acordat joburilor remote continuă să crească și nu dă semne că se va opri aici. Partea și mai îmbucurătoare e că și angajatorii au înțeles nevoia de flexibilitate a candidaților, astfel că și oferta de joburi remote e la un maximum istoric, nu doar aplicările pentru acestea.

6,3% din totalul joburilor noi postate în 2021 pe eJobs.ro au fost remote, în creștere față de 2019 și chiar față de 2020, când reprezentau 1,3%, respectiv 4,8% din oferta totală anuală de locuri de muncă. Cât privește interesul candidaților pentru acestea, ele au atras 11,1% din totalul aplicărilor pe 2021. În 2019, aplicările pentru joburile remote totalizau doar 1,4%, în timp ce în 2020 atrăgeau 7,5% dintre candidaturi.



Maturizare peste noapte

„Ultima perioadă a calibrat așteptările tinerilor aflați la început de carieră la realitatea din piața muncii. Înainte de pandemie, angajatorii se plâneau frecvent că ei își doresc salarii peste bugetele pe care le aveau la dispoziție, dar și beneficii pe măsură. Din fericire, această categorie de candidați a înțeles cât de importantă este acumulara experienței de lucru încă de pe băncile facultății și este acum mult mai conectată la piață”.



Raluca Dumitra,
Head of Marketing
eJobs România

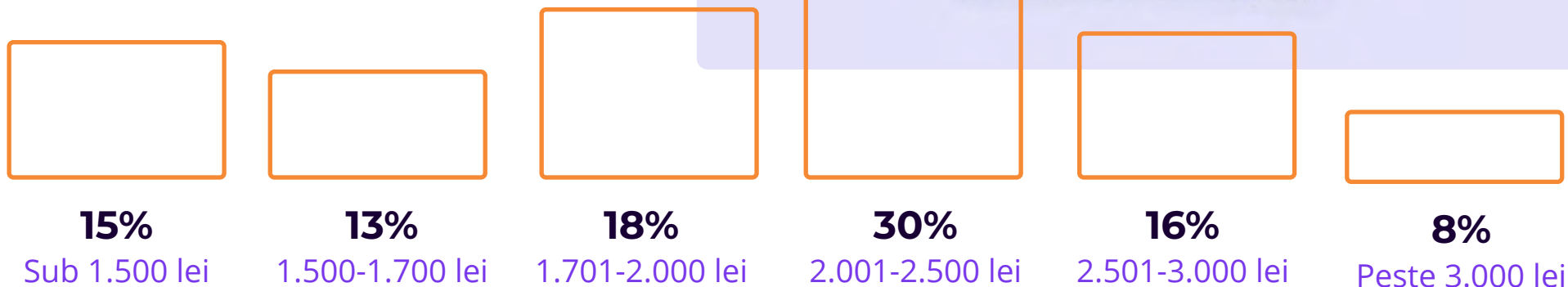
Dacă-ți dorești să-i atragi în echipa ta pe cei din generația Z, ar fi bine să știi care sunt aspectele de interes pentru ei atunci când își aleg un job:

- **59%** prețuiesc un plan de dezvoltare profesională bine pus la punct
- **56%** pun preț și pe salariul oferit
- **37%** își doresc o atmosferă plăcută la job
- **33%** ar fi tentați de un job part-time
- **24%** își doresc un job într-un domeniu stabil
- **24%** apreciază angajatorii care le oferă flexibilitate
- **21%** sunt atrași de posibilitatea de a lucra remote*

*Studiu eJobs derulat în luna octombrie 2021, pe un eșantion de peste 1.217 de respondenți cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani.

Salariul de start sub lupă

Dacă înainte de pandemie angajatorii se plâneau frecvent că tinerii își doresc salarii peste bugetele disponibile, dar și beneficii pe măsură, acum acest aspect s-a schimbat, iar așteptările lor sunt unele realiste. Iată ce așteptări salariale au ei:

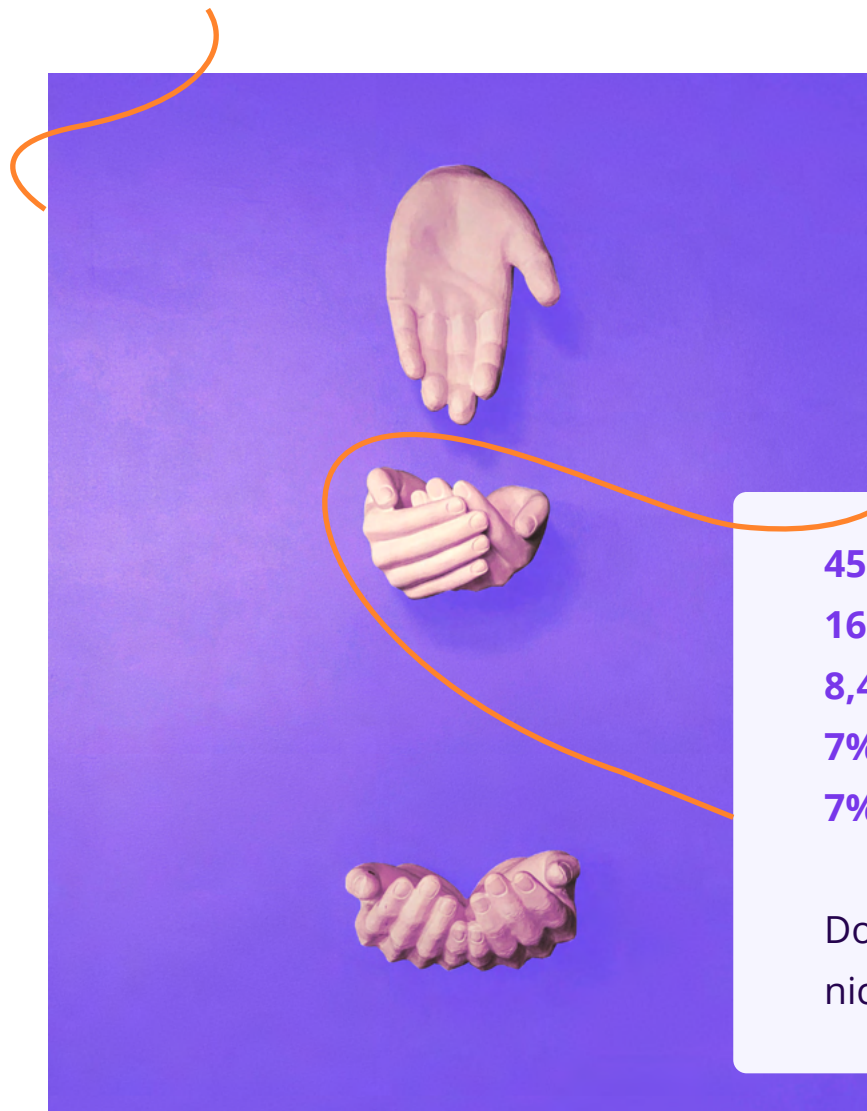


Cum rămâne cu candidații 45+?



La cealaltă extremă a candidaților, cei de peste 45 de ani sunt cei cărora **le e cel mai dificil să se angajeze**. Nu doar ei recunosc acest lucru, ci și angajatorii. Într-un sondaj pe care-l realizăm anul trecut, aceștia îi puneau pe primul loc în topul candidaților greu angajabili.

Cei de 45+ au totuși o serie de avantaje față de cei mai tineri. Sunt **foarte stabili, punctuali și au, pe anumite paliere, un grad mai ridicat de anduranță**. Unde e totuși problema? Ei acumulează minusuri în ochii angajatorilor când vine vorba de nivelul de digitalizare, de ușurința cu care se pot integra în echipe tinere sau de flexibilitatea pe care o manifestă în a face lucruri noi ori în a ieși din zona de confort. Ce concesii ar fi totuși dispuși să facă pentru a obține un job? Aflăm imediat!



45,3% spun că ar face o reconversie profesională
16,5% ar accepta un salariu mai mic decât cel actual
8,4% s-ar muta în altă țară
7% s-ar reloca în alt oraș
7% ar fi dispuși să învețe să lucreze pe calculator

Doar **15,8%** dintre respondenți spun nu ar accepta să facă niciun fel de compromis.*

*Sondaj eJobs realizat în perioada 26 iulie-10 august 2021, pe un eșantion de 1.276 de candidați cu vârste de peste 45 de ani.

Se mai pleacă la muncă în afară?

Statisticile din 2021 continuă tendința deja setată în 2020. Interesul românilor pentru joburile în străinătate este la un **minimum istoric**.

1,3% din numărul total de aplicări au fost strânse în 2021 de către joburile în străinătate, după ce în 2020 erau la 1,7% și, cu un an înainte, la 2,9%. Succesiunea valurilor pandemice, teama de a nu rămâne fără job într-o țară străină și nevoia de a fi mai aproape de familie au contribuit la menținerea acestui trend descendent în ceea ce privește aplicările la joburi în afară.



Unde s-a dus bătălia pentru candidați



Dacă-n 2020 multe dintre anunțurile pentru joburile în străinătate erau dedicate, cu precădere, lucrătorilor din sectorul medical, pentru a suplini deficitul de forță de muncă generat de pandemie, 2021 a semănat mult mai mult cu anii prepandemici. Podiumul domeniilor care au angajat cel mai mult în străinătate arată în felul următor:

1. Transport / Logistică
2. Construcții
3. Industria alimentară

Țări cu bilet doar dus

Cei care decid să plece, totuși, în străinătate aplică preponderent pentru joburile din **Germania, Olanda, Franța, Anglia, Austria și Irlanda**. New-entry-ul în top 10 pe 2021 este **Cehia**, țară situată de această dată pe locul 8 în topul preferințelor românilor, după ce în 2020 se aflase pe locul 12.

„Cele mai multe aplicări pentru joburile din străinătate vin din partea segmentelor de vârstă 25-35 de ani și 36-45 de ani, iar domeniile spre care se orientează candidații sunt **Construcții, Transport, Retail, Prestări servicii și Producție**”.



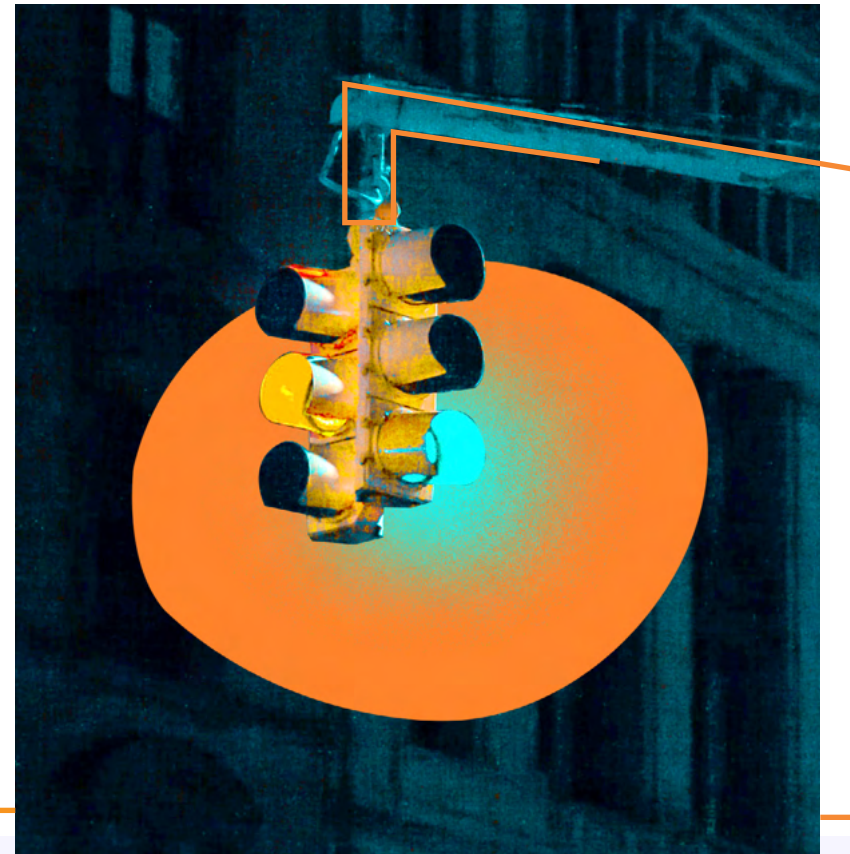
Roxana Drăghici,
Head of Sales eJobs România

Startup-urile apasă pedala de accelerație

În 2020, multe dintre companiile mici, recent înființate au fost nevoite să lucreze la capacitate redusă sau chiar să-și pună pe *hold* activitatea, astfel încât să păstreze o structură cât mai eficientă a costurilor. Însă 2021 le-a oferit ocazia de a-și recăpăta strălucirea.

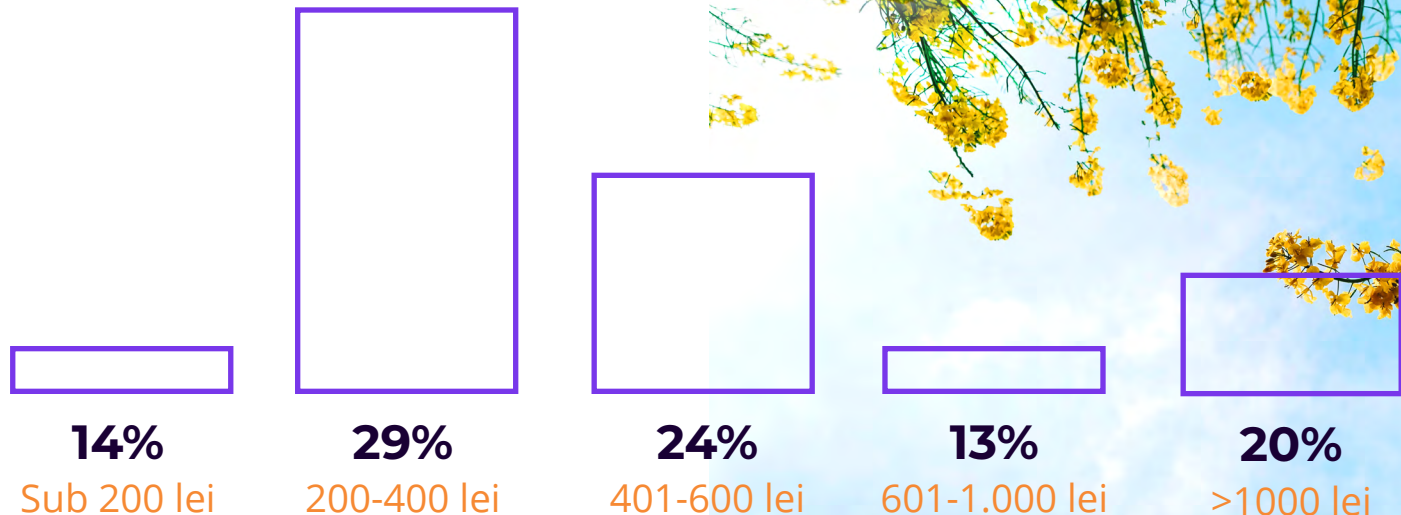
Peste 6.200 de startup-uri au fost în căutare de candidați pe tot parcursul anului 2021. Față de anul anterior, observăm o creștere de **23%** în oferta totală de joburi pe acest segment de companii.

1.200.000 de aplicări au cumulat joburile scoase la bătaie de business-uri nou înființate în 2021, cu 4% mai multe ca în 2020, semn că și încrederea candidaților în startup-uri începe să fie recâștigată.



Fă rai cu beneficiile pe care le dai!

Dacă în trecut, candidații râvneau la beneficii care făceau viața la birou (și) mai plăcută, în prezent se pune mult mai mult preț pe cele care aduc un plus în viața membrilor echipelor, indiferent de locul din care activează. Ca o premieră a ultimilor ani, apare **consilierea psihologică**, pe care tot mai mulți angajatori încep să o pună la dispoziția angajaților, dar și bugetul pentru amenajarea biroului de acasă. Câți bani alocă în medie companiile pentru aceste beneficii, afli dintr-un sondaj realizat anul trecut de eJobs România:



02

Zoom pe candidați



Dacă primul capitol și-a propus să ofere o privire panoramică asupra aspectelor care au definit piața de recrutare în 2021, acum a sosit momentul pentru un focus asupra profilului candidaților.

- **12,6 milioane de aplicări** au fost depuse pe eJobs.ro pe tot parcursul anului proaspăt încheiat.
- Peste **4,7 milioane de candidați** aveau cont pe eJobs.ro la final de 2021.



Cum se (mai) aplică

Mai multe aplicări, mai multe șanse de a obține un job – după această filosofie s-au ghidat și-n acest an cei care și-au propus să obțină un job în **vânzări, relații cu clienții, logistică, secretariat sau contabilitate**. Ce e totuși diferit față de 2020? Intrarea în acest top a IT-ului, care este, de altfel, un domeniu considerat stabil în această perioadă în care alte sectoare s-au clătinat. În plus, este considerat și de viitor de mulți dintre candidați.

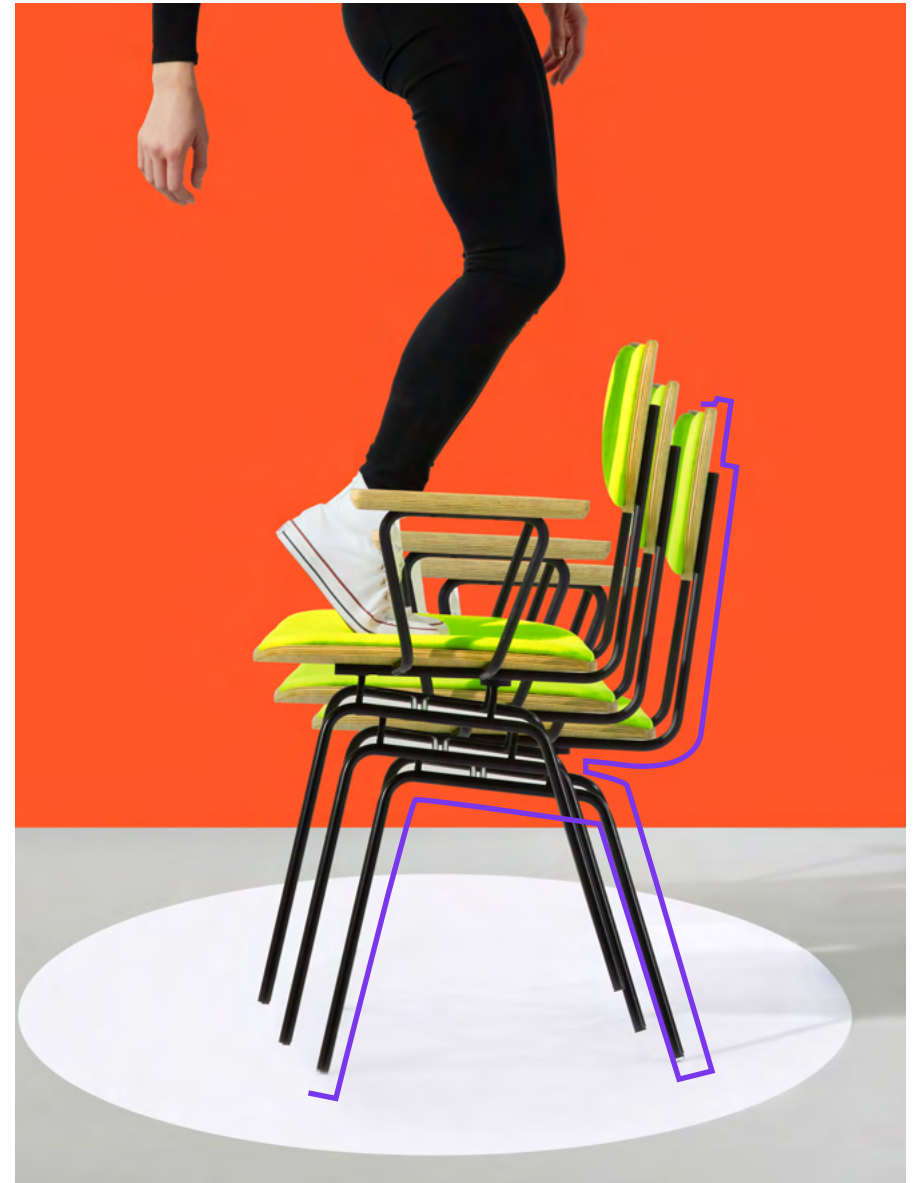
Vânzări - 15 aplicări medii/candidat

Relații clienți/Call Center - 9 aplicări medii/candidat

Administrativ/Logistică - 7 aplicări medii/candidat

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

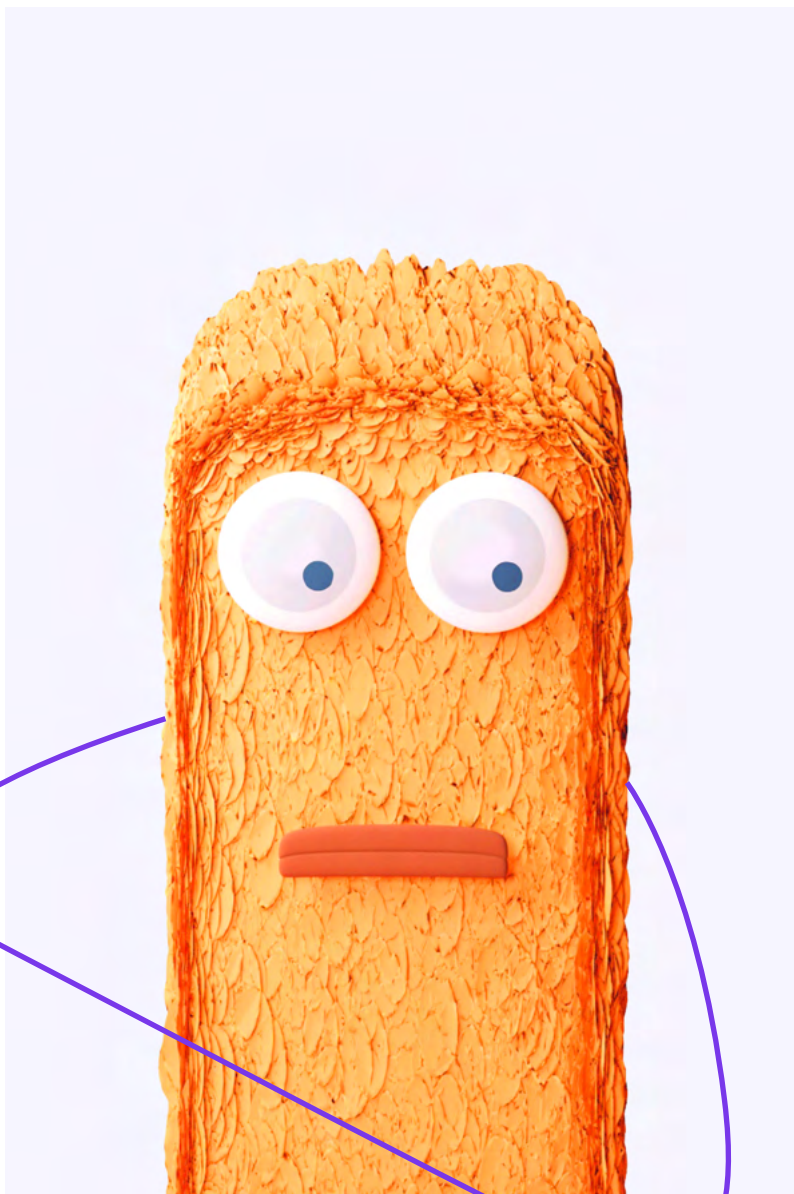
Financiar/Contabilitate - 7 aplicări medii/candidat



La coada clasamentului

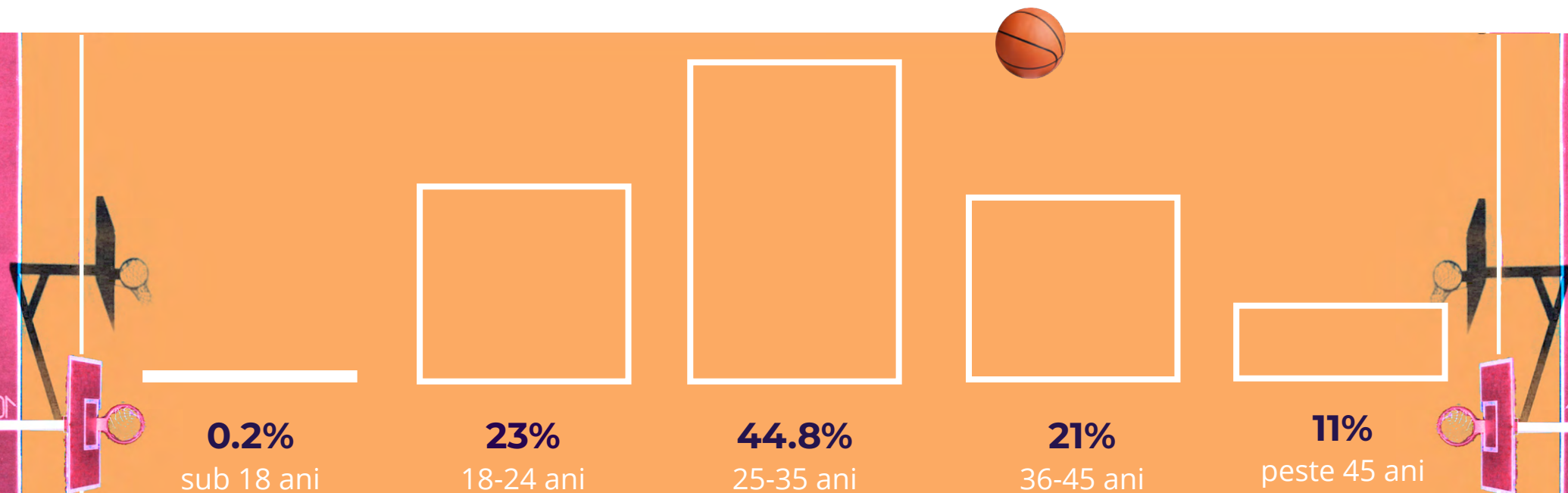
O parte dintre ele au prezentat mai puțin interes, altele au venit cu insuficiente oportunități, dar, printre domeniile la care s-a aplicat cel mai puțin, sunt și cazuri în care nu e neapărat nevoie de multiple aplicări dacă un candidat are specializarea necesară pentru jobul respectiv. Astfel de exemple sunt domenii precum: Arhitectură/Design interior, Medicină veterinară sau Petrol/Gaze. Lista domeniilor care au avut **sub 3 aplicări medii/candidat** se prezintă în felul următor tura aceasta:

- Arhitectură/Design interior
- Medicină veterinară
- Statistică/Matematică
- Prelucrarea lemnului/PVC
- Agricultură
- Pază și protecție/Militar
- Petrol/Gaze
- Cercetare/Dezvoltare
- Traduceri
- Confecții/Design vestimentar



Cât de activi sunt în funcție de vârstă

Pe locul 1 în topul candidaților care aplică cel mai des se află cei din categoria de vârstă 25-35 ani, urmați de cei din grupa 18-24 ani. Ce e interesant de remarcat anul acesta este că persoanele din cel din urmă segment de vârstă, cunoscuți până nu demult pentru ușorul dezinteres acordat vieții profesionale, au avut un procentaj al aplicărilor chiar mai ridicat ca-n 2020 în 2021, o dată cu reînvierea pieței de recrutare. Iată cum s-au împărțit aplicările în funcție de vârstă:





Aplicările pe orașe

La fel ca în 2020, bătălia între orașele cu cei mai activi candidați se dă între aceiași 5 jucători: **București** (care are și cea mai însemnată pondere), **Cluj-Napoca, Timișoara, Brașov** și **Iași**. Iașii a căzut pe locul 5, după ce cu un an înainte se situase pe 3, Brașovul a urcat pe 4, după ce fusese pe 5, iar Timișoara ajunge pe 3.

Dintre orașele care au atras sub 30.000 de aplicări în 2021 amintim **Babadag, Panciu, Avrig, Horezu** și **Crevedia**.

Campioanele din țară

Top 10 orașe care au atras cele mai multe aplicații + procentajul de aplicații aferent fiecăruia din numărul total:

București **25,31%**
Cluj-Napoca **6,98%**
Timișoara **5,92%**
Brașov **5,76%**
Iași **5,41%**
Ploiești **4,87%**
Constanța **4,56%**
Sibiu **4,29%**
Craiova **4,04%**
Oradea **3,85%**



Cu șomajul cum rămâne?

Începând cu 2021, metodologia Anchetei Forței de Muncă în Gospodării (sursa primară a datelor furnizate de INS) a fost revizuită pentru a răspunde cerințelor noilor regulamente europene intrate în vigoare. De asemenea, începând cu 2021, **persoanele care produc bunuri agricole destinate exclusiv sau majoritar autoconsumului** nu mai fac parte din populația ocupată totală, respectiv din populația ocupată în agricultură, acest indicator diminuându-se corespunzător în ambele cazuri.

Aceste modificări generează **un impact sesizabil asupra estimațiilor**, și din acest motiv, datele publicate pentru lunile ianuarie-octombrie 2021 nu sunt comparabile cu cele publicate pentru perioadele anterioare.





Cum se prezintă totuși situația:

- **Cea mai mare rată a șomajului** a fost atinsă în 2021 în lunile **ianuarie** și **februarie (5,9%)**, iar **cea mai mică în luna iunie (5%)**.
- Pe sexe, rata șomajului la bărbați a depășit-o cu 0,9 puncte procentuale pe cea a femeilor (valorile respective fiind 5,7% în cazul persoanelor de sex masculin și 4,8% în cazul celor de sex feminin).

*SURSA: INS - date obținute în luna octombrie 2021

Cele mai dorite

Care sunt cuvintele care-ți pot propulsa anunțul de angajare în topul celor mai accesate de candidații din baza noastră de date? Îți dezvăluim un top 10 al căutărilor făcute de aceștia în 2021. Poate te inspiră în crearea anunțurilor. Poți alege și expresii ceva mai targetate în cazul anumitor poziții, spre exemplu șofer categoria B sau la inginer – inginer construcții, inginer instalații, inginer mecanic. Iată și lista completă:

Inginer

Remote/Acasă

Part time

Șofer

Contabil

Economist

Asistent Medical

Agent Vânzări

Asistent Manager

Manager



Ca o noutate a acestui an, punctăm apariția unui număr crescut de căutări pe joburile din **HoReCa**, domeniu care s-a confruntat cu un deficit istoric de personal în ultima perioadă. Joburi precum bucătar, ospătar, barman s-au bucurat de un număr crescut de căutări.

Trebuie să vorbim (și) despre salarii



În vara anului trecut, am lansat **Salario**, comparatorul de salarii ce conține în prezent peste **340.000 de date salariale**. În timp, datele ne-au arătat că transparența salarială aduce cu sine numai beneficii de ambele părți, atât pentru angajați, cât și pentru angajatori.

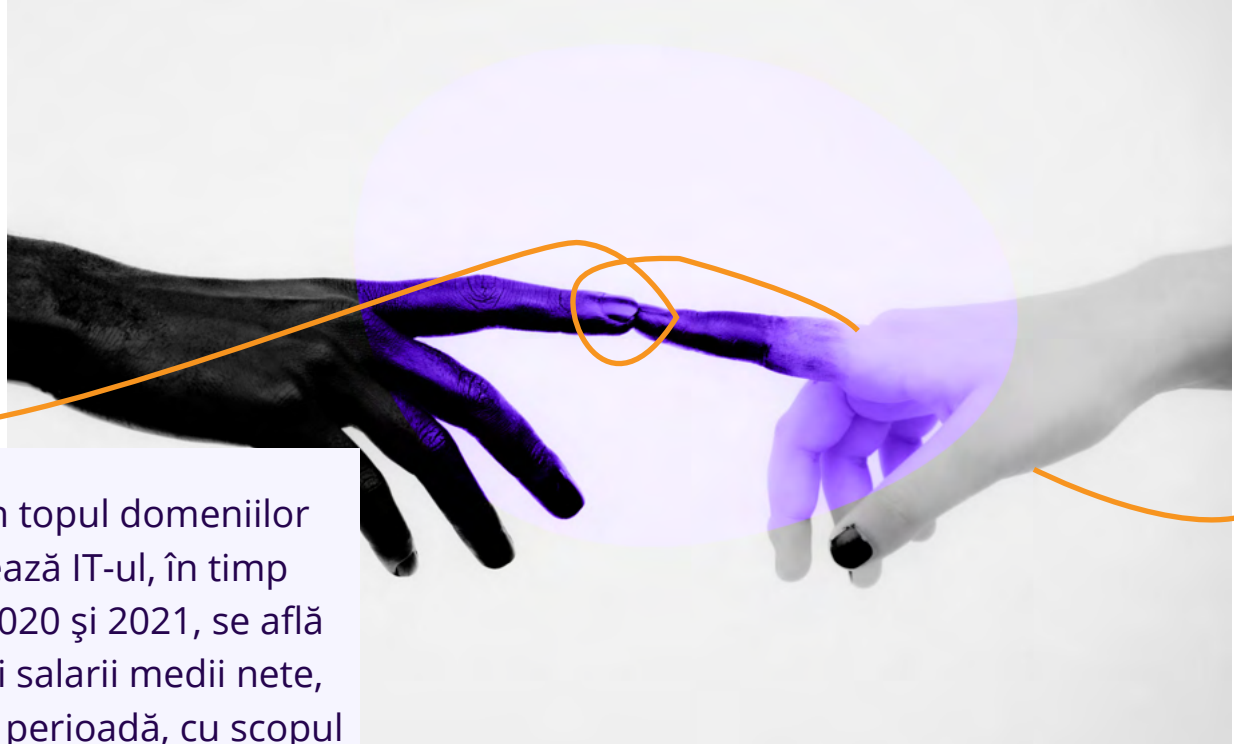
Spre exemplu, anunțurile de recrutare care afișează salariul atrag cu **40% mai mulți candidați relevanți**, deci ajută companiile să-și eficientizeze procesele de recrutare.

În cele ce urmează îți prezentăm mai multe informații utile extrase cu ajutorul acestui tool.



La poli opuși

După cum era de așteptat, pe primul loc în topul domeniilor cu cele mai mari salarii medii nete se situează IT-ul, în timp ce HoReCa, un domeniu greu încercat în 2020 și 2021, se află în clasamentul domeniilor cu cele mai mici salarii medii nete, chiar dacă au existat niște mărituri în ultima perioadă, cu scopul de a reatrage forță de muncă.



Domeniile cu cele mai mari salarii medii nete

IT Software - 6.000 lei

Management - 5.000 lei

Project Management - 5.000 lei

IT Hardware - 4.100 lei

Proiectare civilă/industrială - 4.095 lei

Domeniile cu cele mai mici salarii medii nete

HoReCa - 2.800 lei

Industria textilă - 2.800 lei

Call Center/BPO - 2.749 lei

Secretariat/Back Office - 2.600 lei

Merchandising - 2.400 lei

Salariile cu mic, cu mare pe orașe

Nu e de mirare faptul că orașele cu cele mai mari salarii medii nete se regăsesc și-n topul orașelor cu cele mai multe aplicări din partea candidaților. Acestea dispun de o paletă variată de joburi, iar companiile care recrutează aici cresc oferta salarială pentru a-și spori atractivitatea în ochii aplicanților.

Orașele cu cele mai mari salarii medii nete

București - 4.500 lei

Sibiu - 4.000 lei

Timișoara - 4.000 lei

Cluj - 3.750 lei

Brașov - 3.500 lei

Orașele cu cele mai mici salarii medii nete

Pașcani - 2.500 lei

Petroșani - 2.500 lei

Bârlad - 2.500 lei

Râmnicu Sărat - 2.400 lei

Târgu Neamț - 2.200 lei

În fruntea sau la coada clasamentului salarial?

Cu IT-ul pe un loc fruntaș în topul domeniilor cu cele mai mari salarii medii nete, iată-l din nou prezent, de 3 ori chiar, în clasamentul dedicat de această dată pozițiilor cu cele mai mari salarii medii nete. La polul opus, în clasamentul pozițiilor cu cele mai mici salarii medii nete, regăsim un job din HoReCa, cel de chelner.

Pozițiile cu cele mai mari salarii medii nete

Director IT - 11.000 lei

Arhitect IT - 10.000 lei

Judecător - 10.000 lei

Director general - 10.000 lei

Project Manager IT - 9.360 lei

Pozițiile cu cele mai mici salarii medii nete

Agent de pază - 1.900 lei

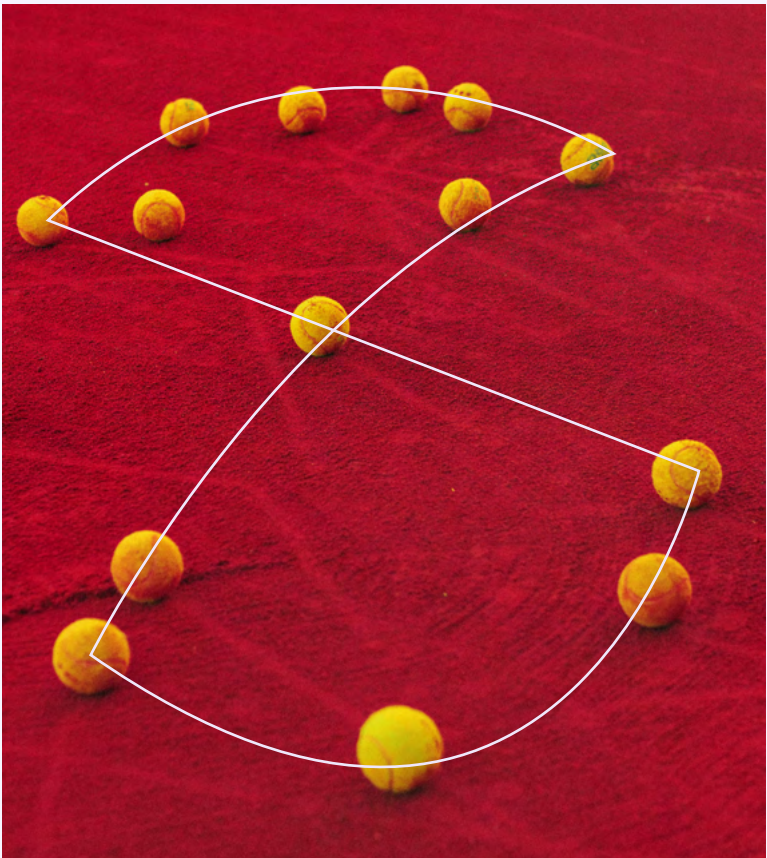
Chelner - 2.000 lei

Menajeră - 2.000 lei

Casier - 2.000 lei

Muncitor necalificat - 2.000 lei

Bonus: Te întrebi ce job au persoanele cu cele mai multe intrări pe Salario? Titlul pentru cei mai curioși angajați merge către... economiști, cu 5.669 de căutări.



Dăm cifrele pe față!

Am tot vorbit despre salarii medii nete, dar am zis că ar fi interesant de observat și un top al celor mai mari salarii introduse punctual de userii Salario, împreună cu poziția pe care o ocupă. Iată cum se prezintă clasamentul superior și inferior în acest caz!

Cele mai mari salarii introduse în Salario

Pilot - 19.500 lei

Ofițer naval - 19.000 lei

Procuror - 18.000 lei

Judecător - 16.300 lei

Director general - 16.000 lei

Cele mai mici salarii introduse în Salario

Tapițer - 1.400 lei

Sticlar - 1.450 lei

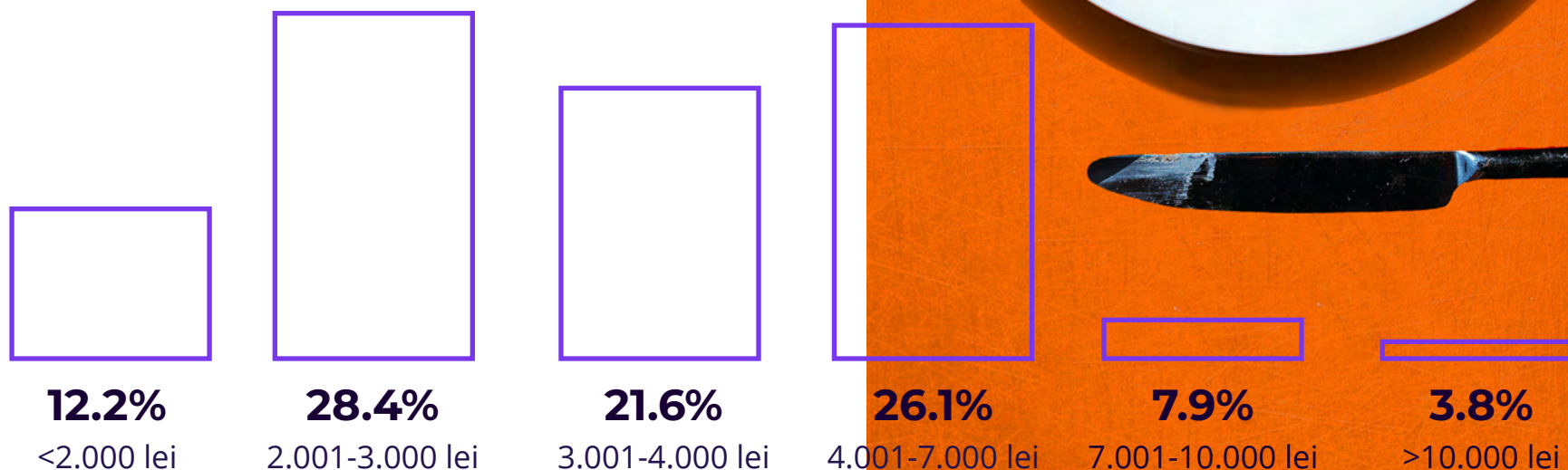
Poștaș - 1.500 lei

Logoped - 1.500 lei

Operator studii de piață - 1.500 lei

Felii salariale din marele tort românesc

Încheiem acest capitol dedicat veniturilor cu o imagine de ansamblu asupra distribuției salariale din România. Conform graficului extras din comparatorul eJobs, 50% dintre veniturile introduse în Salario sunt situate între 2.001 și 4.000 lei. Doar 3,8% dintre salariile de pe piața autohtonă sunt de peste 10.000 de lei.



HR trends pentru 2022



Angajările continuă

Precum anul anterior, și 2021 a venit cu obstacolele lui pentru piața muncii. Diferența majoră a fost că anul trecut, în ciuda tuturor dificultăților și restricțiilor, angajările s-au întâmplat într-un ritm mult mai intens. Companiile au demonstrat că sunt în continuare pregătite pentru munca de la distanță, iar candidații, că se pot adapta rapid la noile condiții de lucru.

Desigur, viitorul angajărilor în 2022 e strâns legat de evoluția situației sanitare și a nivelului de restricții, dar, în cea mai mare parte, piața muncii ne anunță că va menține un trend ascendent și că trebuie să ținem cont de tendințele pe care le vom enumera în paginile ce urmează.

Recordurile anului 2021 pe eJobs.ro

Număr de joburi	Număr de aplicări	Față de
+ 22%	+ 5%	2020
- 5%	+ 34%	2019

Viteza devine esențială în recrutare



În 2021, pe plan internațional, s-a vorbit foarte mult despre **The Great Resignation**, fenomenul prin care un număr record de angajați și-a dat demisia de la locul de muncă, fără niciun alt plan.

„**Marea Demisională**”, cum a fost numită în glumă în România, a ajuns la noi doar la nivel teoretic, pentru că, în practică, am observat tendințele deja devenite obișnuite. Angajații români:

- apreciază în continuare stabilitatea locului de muncă
- aleg să își schimbe jobul predominant când primesc o ofertă mai bună

Nu te bucura prea tare însă, pentru că, așa cum ai văzut în pagina anterioară, numărul de joburi și numărul de aplicări sunt în creștere, ceea ce înseamnă că și lupta pentru talente va deveni mai acerbă.

Soluția ta? Viteza de recrutare. Folosind inteligența artificială și cele mai eficiente metode de recrutare, [Skilld by eJobs](#) îți poate aduce talente cheie în timp record, chiar și pentru cele mai complexe roluri din compania ta. **Descoperă [Skilld](#) și află exact cum te poate ajuta noul serviciu în recrutare.**



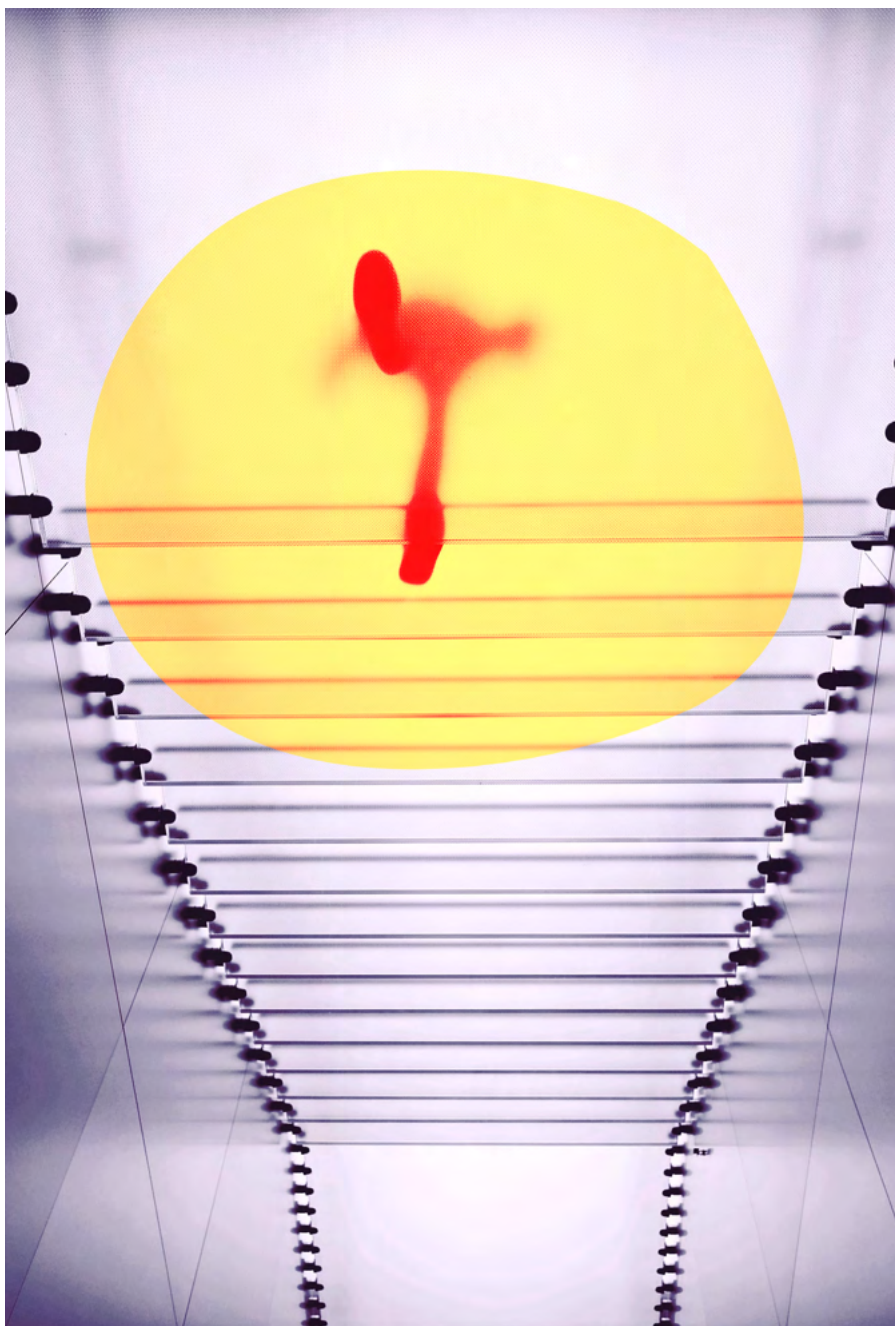
Transparentizarea salariilor începe acum

E clar că beneficiile contează la fel cum contează și brandul de angajator, dar nimic nu e mai convingător într-un anunț de angajare precum e **SALARIUL**.

După un 2020 pandemic, cu plafonări și scăderi salariale, angajații români au devenit din ce în ce mai sceptici în 2021 în fața expresiilor precum „salariu competitiv” sau „salariu atractiv”, astfel că, în 2022, ei cer, mai mult ca niciodată, venituri transparente de la angajatori. Și în caz că se ridică tot felul de întrebări, există soluții pentru a afișa salariul:



Știi, spre exemplu, că dacă publici un anunț de angajare pe eJobs.ro, cu salariul în titlu, poți atrage cu **până la 40% mai mulți aplicanți relevanți?**



Ce faci dacă oferta depinde de experiență?

Răspunsul: Treci un interval salarial și menționezi că experiența face diferența.

Cum publici salariul dacă el trebuie să fie confidențial?

Răspunsul: Nu ai voie să divulgi salariul unui angajat în fața altuia, dar într-un anunț de angajare, venitul este mai degrabă „ofertă” sau „buget” și nu încalcă confidențialitatea salariului pentru că, la momentul publicării, nu este efectiv suma dintr-un contract de muncă.

Ce faci dacă nu știi care e salariul potrivit?

Răspunsul: Studiază piața, întreabă managerul din departamentul pentru care recrutezi și consultă-te chiar și cu Account Managerul tău eJobs pentru a obține un raport salarial. Pe [Salario](#), comparatorul nostru de salarii, intră zilnic mii de specialiști care își introduc salariile reale, date care, cu siguranță, te vor ajuta să conturezi mai bine ofertele potrivite.

Topul priorităților în People Management

Mai departe de tactici, e bine să privim și către procese și să vedem exact ce trebuie să schimbăm la felul în care ne organizăm procedurile de recrutare și retenție. Conform unui studiu, făcut de Gartner, pe un eșantion de 550 de lideri în HR, topul priorităților în People Management pentru 2022 va include:

1. Regândirea proceselor de recrutare în jurul abilităților și nu a rolurilor

47% dintre respondenți nu știu ce abilități au angajații lor, în timp ce 40% au răspuns că nu pot dezvolta soluții de *skill development* suficient de rapid pentru a acoperi nevoile companiei.





Găsește și tu loc pentru aceste obiective în 2022!

2. Crearea unui context în care schimbările sunt și pozitive

55% dintre respondenți au observat că angajații lor sunt epuizați din cauza schimbărilor din ultimii ani. Mai mult, într-un alt studiu Gartner, cercetătorii au descoperit că micile schimbări (colegi noi, manageri noi, proceduri noi) sunt mai frecvente și cu 2,5% mai obositoare pentru angajați decât marile schimbări organizaționale.

3. Înțelegerea și integrarea viitorului muncii

49% dintre respondenți susțin că nu au niciun plan concret în ceea ce privește adaptarea strategiei lor la viitorul muncii, în timp ce o treime spun că iau în considerare doar munca remote. Dar adevărul e că pandemia a adus mult mai multe schimbări importante în felul în care se muncește astăzi și e important să ținem cont de tendințe în restructurarea strategiei noastre de People Management.

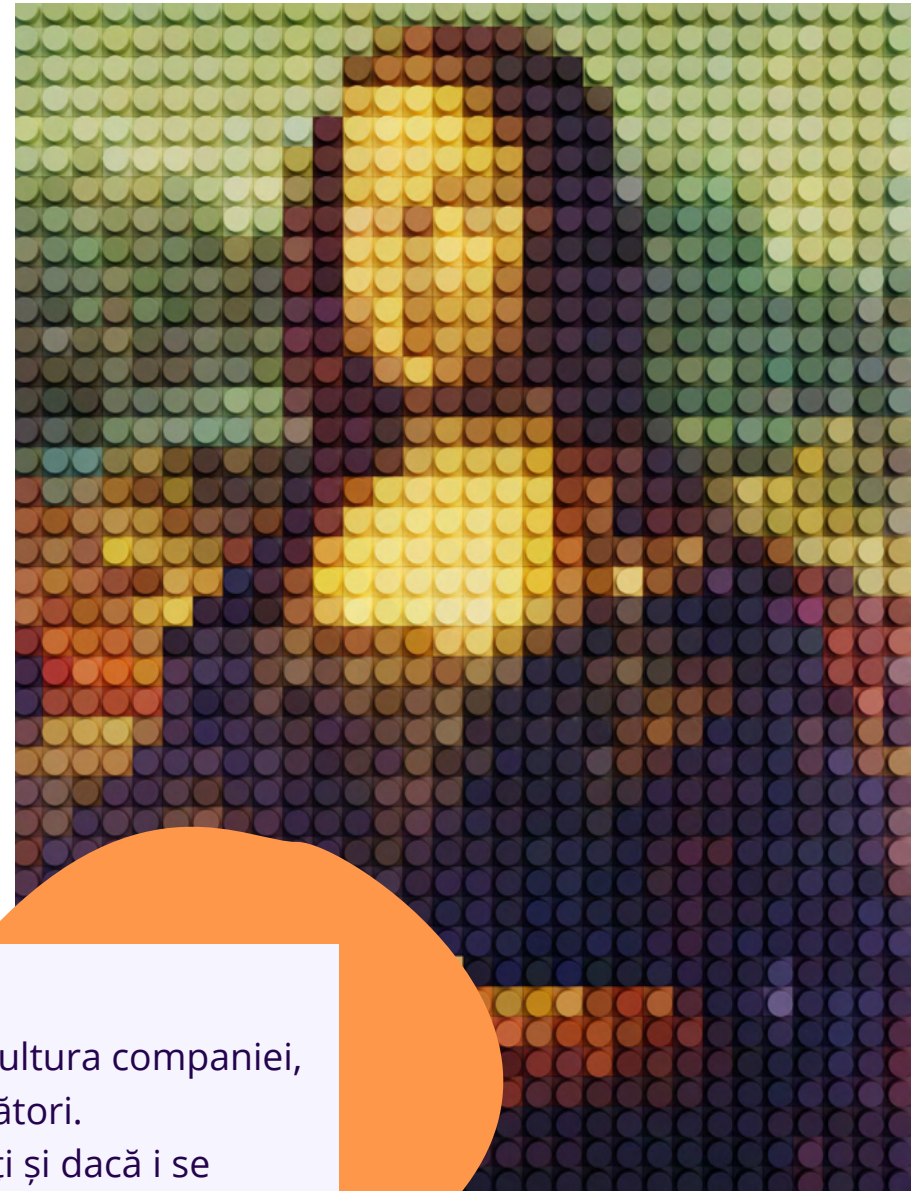
Învață arta subtilă de a atrage atenția

Și dacă tot am deschis subiectul recrutării pe baza abilităților și a viitorului muncii, e important să și regândim felul în care atragem talente, în special dacă suntem în căutare de candidați creativi, flexibili și proactivi. Un mare plus care poate face diferența e felul în care arată anunțurile tale de angajare. Și nu o spunem doar noi.

Conform unui studiu SoftwareAdvice.com, 51% dintre candidați sunt mai atrași de anunțurile de angajare ce includ și elemente vizuale (imagini sau video-uri) decât de anunțurile care au doar text.

De ce?

- Pentru că îl ajută pe candidat să vadă o parte din cultura companiei, dacă sunteți, spre exemplu, serioși, jucăuși sau visători.
- Pentru că înțelege mai ușor ce mediu de lucru aveți și dacă i se potrivește.
- Pentru că pur și simplu e om și e atras de tot ce e vizual.



Nu uita că pe **eJobs.ro** găsești atât anunțuri cu personalizare grafică, cât și cu posibilitatea de inserare video. [Alege anunțul](#) potrivit pentru tine!

Business

~ 120 aplicanți

- Grafică personalizată

Premium

~ 180 aplicanți

- Grafică personalizată
- Afișare pe homepage eJobs

Video

~ 245 aplicanți

- Grafică personalizată
- Afișare pe homepage eJobs
- Inserare video
- Promovare în social media

Fii magnet pentru talente, active și pasive

Cu salariul la vedere și cu un anunț de angajare puternic vizual, cu siguranță vei atrage o mulțime de candidați activi potriviți pentru rol. Dar cum ajungi la cei mai cei? La comorile ascunse care nu-și caută activ de lucru, dar care, totuși, nu ar refuza o super ofertă, o super poziție sau o super companie?

Răspunsul? Prin **social media**.

În funcție de profilul candidatului tău ideal, poți posta joburile tale pe:

Facebook - ideal pentru a atrage candidați din rândul generației Millennials

LinkedIn - excelent pentru a atrage talente via ambasadorii tăi de brand

Instagram - super pentru candidații atrași de cum e viața de zi cu zi într-o companie

Youtube & TikTok - de nelipsit pentru 2022, anul în care este preconizat că traficul mobil va fi compus în proporție de 80% din vizualizări video

Alege să îți promovezi în social media anunțurile de angajare publicate pe eJobs.ro, iar noi le vom prelua și promova sub hashtag-ul **#JoburileZilei** în fața unei comunități efervescente de peste **420.000 de fani**, dar și în fața candidaților tăi ideali, datorită promovării targetate. Sau, în cazul în care vrei o campanie mai complexă de recrutare, pe multiple orașe, poziții sau posturi, optează pentru serviciile noastre de **Digital Advertising**.

Știm însă că e greu să îți pasul cu toate când lucrezi în resurse umane, așa că bazează-te și pe noi! Cere-i Account Managerului tău eJobs mai multe detalii!



Noua față a muncii hibrid

În prezent, majoritatea companiilor lucrează parțial de acasă și parțial de la birou, fiecare echipă găsindu-și echilibrul între preferințele individuale ale colegilor și obiectivele echipei/companiei. Și, pentru că ne-am descurcat onorabil în ultimii doi ani, e ușor să trăim cu impresia că o să ne descurcăm și acum, dar schimbările, subtile la început, sunt în prezent mai complexe și creează mai multe diferențe.

Modificările sunt sistemice și vor redesena cu totul munca în următorii ani, chiar dacă încă te gândești că întoarcerea la birou e iminentă.

Conform unui studiu McKinsey:

75% dintre manageri consideră că ne vom întoarce la birou cel puțin 3 zile pe săptămână post-pandemie

vs.

> 50% dintre angajați vor să lucreze cel puțin 3 zile pe săptămână de acasă și după ce se termină pandemia.

Avem colegi:

- Care lucrează pe alte fusuri orare
- Care jonglează concomitent cu responsabilități de familie
- Care nu s-au cunoscut niciodată în realitate cu restul echipei



Așa că ia în considerare elementele care te-ar putea ajuta să recrutezi cei mai potriviți candidați:

- Accepti și candidați care locuiesc în alte orașe sau alte țări?
- Cât de flexibil ești cu tinerii părinți care lucrează alături de cei mici?
- Investești într-un singur birou mare sau în mai multe birouri mici?
- La ce tehnologii apelezi ca să îți colegii conectați și de la distanță?

Răspunsurile la aceste întrebări te pot ajuta să atragi mai multe talente și să dezvolți imaginea brandului tău de angajator. Tu alegi în ce direcție.



Era dezvoltării profesionale remote

Logistica organizării unui training înainte de pandemie era un coșmar. De la găsirea unui trainer competent și disponibil sau a unei conferințe accesibile ca program și locație, până la adunarea echipei într-un singur loc, totul părea împotriva noastră. Pandemia însă, cu toate obstacolele pe care ni le-a aruncat în cale, ne-a dăruit minunata opțiune de a organiza traininguri remote.



Colegii noștri pot participa acum la workshopuri, conferințe și cursuri din confortul propriei case, iar câștigul e de ambele părți.

Trainingurile remote sunt:

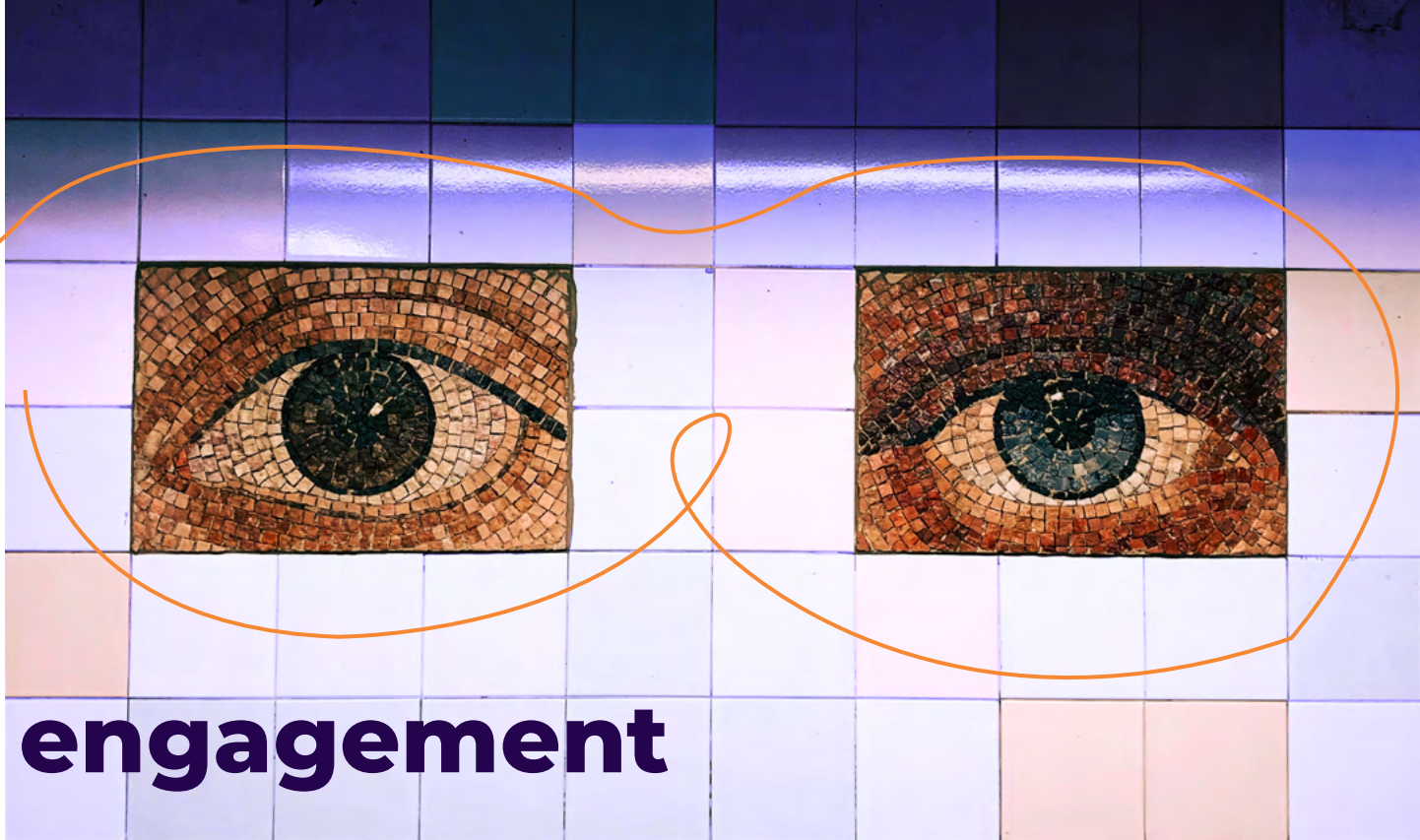
- **mai puțin costisitoare:** nu mai trebuie să acoperi prânzuri, diurne, transport sau cazare.
- **mai plăcute pentru angajați:** nu mai trebuie să se deplaseze undeva pentru ele și, în cazul workshopurilor pre-înregistrate, pot fi integrate mai ușor în programul de lucru.

În plus (conform unui studiu Whatfix.com), angajarea unor specialiști externi are cu 61% mai multe șanse să se încheie cu un eșec decât avansarea angajaților deja existenți din companie, pe baza dezvoltării lor profesionale.

Așadar, dacă ai ales ca în ultimii doi ani să reduci numărul de traininguri din cauza pandemiei, alege să faci exact opusul în 2022. Ajută-ți colegii să evolueze și chiar să facă o reconversie dacă ți se pare dificil să găsești specialiști cu anumite arii de expertiză.

P.S. Nu uita să pui accent și pe propria ta dezvoltare profesională! Urmărește **podcastul 1:1 by eJobs** pe [Youtube](#) sau [Spotify](#) și descoperă cele mai presante subiecte ale momentului în HR și Leadership.





Cu ochii pe engagement

În 2020 am stins incendii, iar în 2021 ne-am permis să țintim din nou către creșterea business-urilor, dar în 2022 trebuie să ne întoarcem la sursă. Am rezistat în fața obstacolelor impuse de pandemie nu doar pentru că organizațiile au fost flexibile, ci și datorită dedicării echipelor noastre. La nivel global însă, are loc o scădere în engagement.

Conform companiei de cercetare și analiză Gallup, **engagementul angajaților a scăzut cu 2% în perioada pandemiei**, marcând prima scădere după o creștere constantă din 2009 încoace.

Poate nu ți se pare mult, dar orice schimbare negativă în engagement va afecta rezultatele companiei tale, în special după o perioadă lungă de creștere. Așa că e timpul să-ți faci un plan!

Gândește strategic, pe pași, cum poți să crești engagementul în rândul colegilor:

- 1** Creează un chestionar intern și află ce i-a mulțumit și ce i-a nemulțumit pe angajații tăi în ultimii ani, dar și ce și-ar dori mai departe.
- 2** Poartă discuții individuale cu managerii ca să afli ce funcționează și ce nu funcționează la munca remote pentru fiecare echipă.
- 3** Adună feedback pentru fiecare beneficiu, surpriză sau cadou pentru a afla dacă au avut efectele pe care le anticipai.
- 4** Creează o listă cu potențiale beneficii noi sau activități în echipă și implică cele mai creative voci din companie în proces pentru mai multă inspirație.
- 5** Creează un calendar și anunță surprizele în avans ca să crești entuziasmul colegilor.
- 6** Stabilește indicatori de performanță, prin care să măsoari engagementul angajaților cu fiecare beneficiu/activitate.
- 7** Introdu noutățile și măsoară rezultatele.

Și nu uita că nu trebuie să fii singur în acest demers. Contactează-ți Account Managerul eJobs și întreabă-l cum te putem ajuta să dezvolti această strategie de employer branding!

Înapoi la ambasadorii de brand

Cu toții știm cât de prețioși sunt angajații veniți via recomandări de la alți colegi. Sunt, de cele mai multe ori, persoane competente, proactive și știi deja tot ce trebuie să știe la început despre companie.

În plus, conform unui studiu Erinapp.com:

- 45% dintre angajații veniți prin recomandări stau 4+ ani în companie.
- Angajarea via recomandări îți poate salva între 10 și 15 zile din procesul de recrutare.



Cum ar fi însă dacă fiecare angajat ar trece mai departe de prieteni și familie și ar recomanda compania unei comunități mai mari?

E timpul să îți activezi ambasadorii tăi de brand!

- Găsește colegii activi în social media (pe Facebook, Instagram, Youtube, TikTok etc.)
- Află ce părere au despre companie și cum le-ai putea face acea opinie și mai bună
- Invită-i să publice lucruri pozitive despre organizație și găsește un mod potrivit de a le mulțumi

Poți organiza un concurs pentru cei care primesc cele mai multe reacții la postări sau pentru cei mai creativi. Sau le poți oferi tuturor mici cadouri sau atenții. Important e să le menții interesul, să fie dornici să promoveze compania.

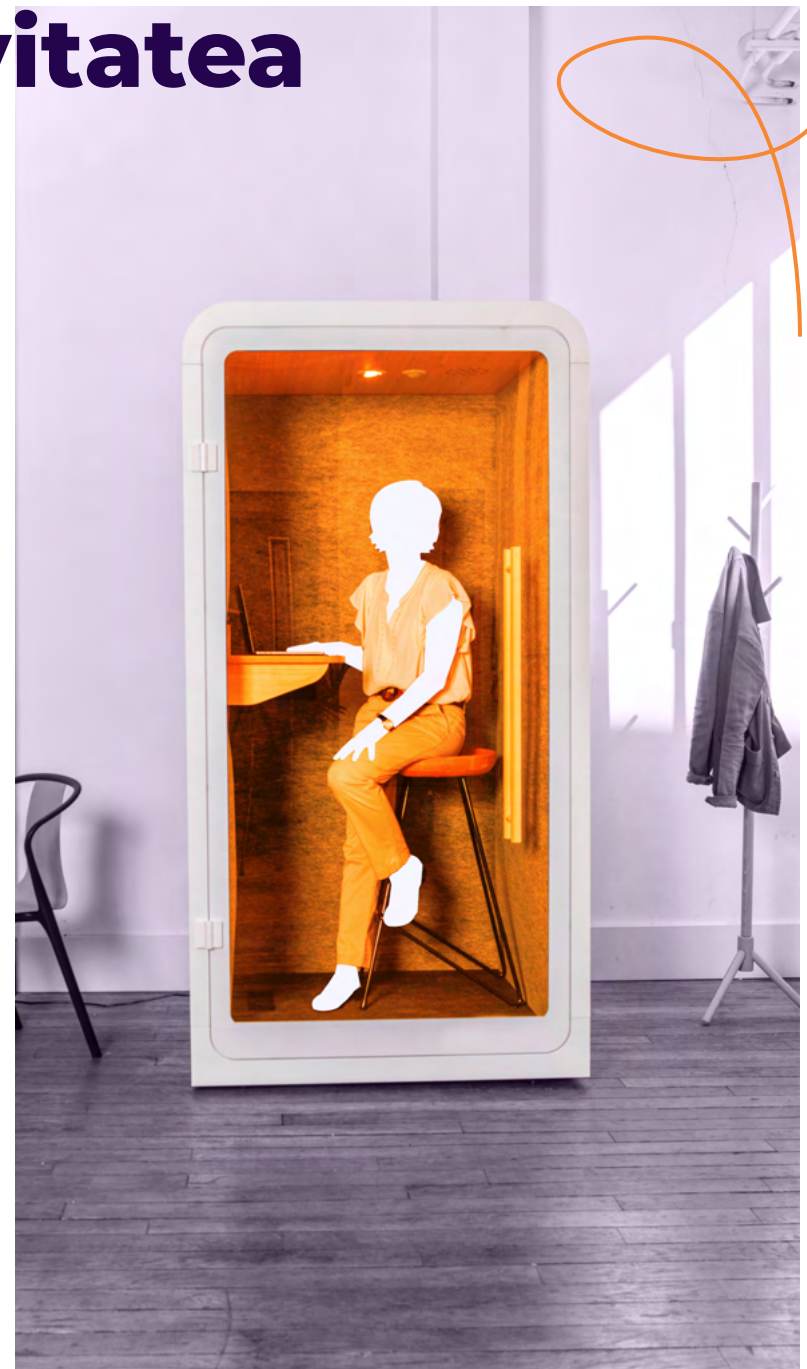
Vrei să afli mai multe despre cum să găsești și să activezi ambasadori de brand, dar și cum să creezi o strategie complexă de employer branding? Înscrie-te la [Employer Branding Academy](#) și devino un expert acreditat în domeniu!

Sănătatea și productivitatea merg mână în mână

Munca remote a devenit un fenomen global, din dorința de a menține sănătatea fizică a angajaților și de a-i proteja din a se îmbolnăvi. Dar, odată cu schimbarea mediului și impunerea multor restricții, au apărut o mulțime de dificultăți emoționale.

Sigur, pentru unele persoane, schimbarea a adus un confort suplimentar. Drumurile până la birou și înapoi au scăzut drastic, iar săritul din pat la birou a devenit sport (inter)național. Dar pentru majoritatea angajaților, schimbarea a însemnat și:

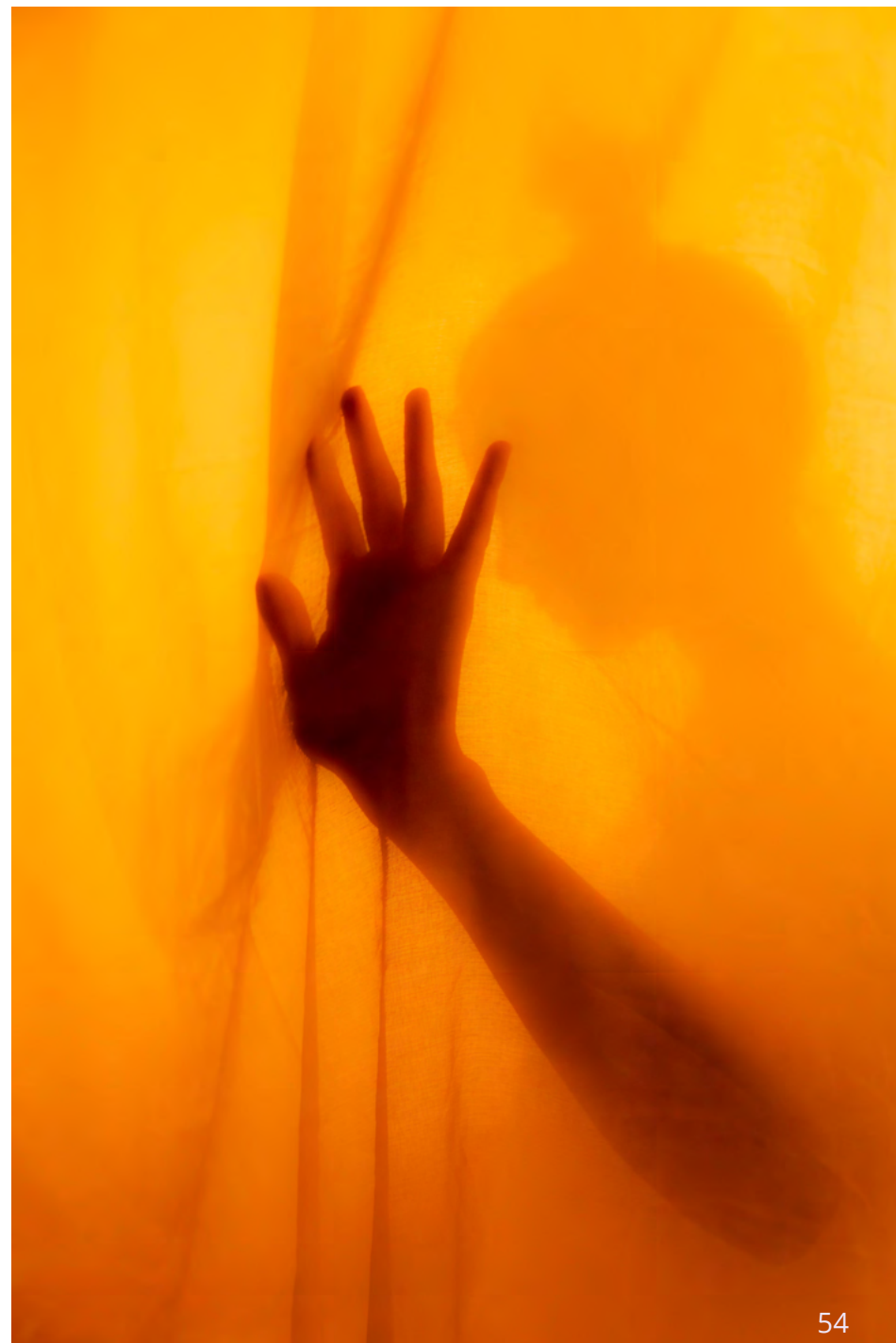
- Împărțirea obositoare între muncă și familie, închisă și ea în casă
- Pierderea limitelor dintre muncă și viața personală
- Jonglarea emoțională cu incertitudini la fiecare pas



Faptul că angajații au demonstrat că pot rămâne productivi în această perioadă pandemică a fost un mare succes pentru companii, dar a fost totodată un mecanism defensiv de a se proteja de incertitudini, făcând bine ceea ce știau deja că pot face. Așadar, nu putem lua ca atare productivitatea ultimilor doi ani, crezând că sistemul va funcționa în continuare tot așa.

Alege să abordezi activ sănătatea emoțională a oamenilor tăi în 2022. Creează un chestionar prin care să afli cu ce se confruntă pe acest plan și descoperă și elementele care îi afectează negativ în stilul de lucru.

la în considerare, de asemenea, să le oferi **acces la consiliere psihologică**. Conform unui studiu eJobs, o treime dintre respondenți au răspuns că au simțit nevoia să apeleze la un terapeut în toată această perioadă, dar 62% dintre aceștia nu au putut să o facă din lipsa banilor.



Comunicare și comunitate

Pe piața muncii sunt comunicate în general succesele răsunătoare și campaniile de CSR. Rar auzim de dificultăți organizaționale și strategii de optimizare sau despre alți specialiști în resurse umane și ce fac ei fantastic la ei în companii.

Și e ciudat că se întâmplă asta pentru că, dacă te uiți pe rețelele de socializare, comunitatea de HR e strânsă, comunicativă și dornică să facă *knowledge-sharing* chiar și *talent-sharing* în unele cazuri. Așa că de ce nu se simte conexiunea asta și în exterior, în piață și în presă?

În ultimii doi ani, specialiști din multe domenii și industrii au devenit vocali în a spune clar și răspicat ce au făcut bine în această criză și ce lecții au învățat din încercările care nu au succes. Și-au crescut astfel brandurile personale, dar au inițiat, de asemenea, discuții importante din care au putut trage concluzii relevante.

Așa că iată un îndemn final: te invităm să îmbrățișezi transparența. Vorbește despre salarii în anunțurile de angajare, despre cum arată munca hibrid pentru voi, despre sănătatea emoțională a angajaților, despre ambasadorii de brand etc. Pune tot ce faceți pentru echipele voastre în social media, în reviste de specialitate și în comunicate de presă pentru a contribui la ridicarea brandului vostru de angajator și a comunității de HR.

Dacă vrei ca vocea ta și gândurile tale să ajungă și în comunitatea [We Are HR](#), contactează-ți Account Managerul eJobs și hai să pornim o discuție despre tot ce faceți fain pentru echipele voastre.

2022 nu e o provocare, e o oportunitate

Curaj! Suntem aici pentru tine, oricând vrei să îți mărești
echipa și să îmbunătățești nivelul de retenție.

