



HR REVIEW & TRENDS

 jobs

Raportul industriei de
recrutare din România

ediția 2024

Ce-i mult strică, ce-i puțin nu ajunge

2022 a fost pe gustul tuturor, cu abundență pe toate planurile și cu rezultate pe care le-am fi dorit egalate, chiar dacă, în realitate, știam că va fi greu. Dar valul binelui te ia ușor pe sus, așa că, la începutul lui 2023, toți ne imaginăm că vom pune rapid bifele pe toate obiectivele îndrăznețe (unele poate chiar prea îndrăznețe) pe care ni le-am setat. Ce am văzut anul trecut? Multă incertitudine, frâne, temeri, planuri schimbate, expectativă. Contextul economic nu a fost neapărat cel mai prietenos și și-a adus cu el și fratele mai mic și țâfnos – fiscalitatea. Aici, pentru mulți angajatori, s-a rupt orice narativ optimist pe care construiseră până atunci. Creșterea taxelor, în general, alături de eliminarea unor facilități fiscale pentru domenii precum agricultură, industria alimentară, construcții și IT nu au fost deloc ușor de asimilat și au impus o nouă serie de restructurări de planuri care, cel puțin pentru o scurtă perioadă, au așezat piața într-o zonă de oarecare amortizare.

Cu peste 370.000 de joburi postate, am fost undeva la 12% sub anul precedent. Și cu peste 11 milioane de aplicări, am fost la



peste 10% versus 2022. Genul acesta de raport joburi / aplicări ne spune foarte clar cum se mișcă piața și cum se înclină balanța. Dacă despre 2022 spuneam că a fost al candidaților, anul trecut a fost al angajatorilor, chiar dacă, și din această poziție de favorabilitate, am văzut poate ceva mai puțină claritate în acțiunile lor decât anul trecut.

În ceea ce-i privește pe candidați, lucrurile au cunoscut o dinamică sporită. Dar numai pentru anumite categorii. Dacă tinerii cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani și cei care caută joburi entry level au fost super activi și au migrat destul de ușor de la un job la altul și chiar dintr-o industrie în alta, pe măsură ce a crescut nivelul de senioritate, a scăzut disponibilitatea candidaților de a face o mutare în carieră. Managerii și specialiștii au fost mai stabili decât în alți ani și expectativa în care s-au aflat ei s-a suprapus peste cea în care s-au aflat angajatorii. Vor fi la fel de latenți și în 2024? Probabil nu la fel de mult, de vreme ce 56% din participanții unui sondaj pe care l-am realizat recent spuneau că plănuiesc să-și schimbe jobul în noul an, mânați de argumente concrete: faptul că nu sunt mulțumiți de salariu, că nu au oportunități reale de a crește în carieră sau că se simt epuizați.

Genul acesta de date și insight-uri despre piață cred că vor fi extrem de importante în anul care începe. Poate mai mult decât oricând va fi necesar să stăm cu ochii pe ele și să le folosim ca instrument principal în creionarea oricăror strategii pe care le avem: de vânzări, de recrutare, de promovare și așa mai departe.

Cu mai multe semne de întrebare decât de exclamare, 2023 ne-a mai dat o temă importantă de gândire. Sau un reminder, mai bine zis: piața muncii respectă cu sfințenie regula ciclicității și, după fiecare suiș, urmează un coborâș, așa cum, după orice coborâșuri vin și creșteri. Cumva, cu acest gând optimist intrăm în 2024, încă un an pe care nu putem să-l încadrăm într-o ramă foarte clară a perspectivelor. Ar fi grozav să știm cum va fi, dar realitatea este că în acest moment nimeni nu poate spune cu certitudine, iar toate planurile cred că sunt mai degrabă făcute în logica speranțelor pentru ce e mai bine și sub rezerva pregătirilor pentru ce e mai rău.

Bogdan Badea

CEO eJobs România



Sumar

01

2023, la o privire de ansamblu

02

Piața muncii sub lumina reflectoarelor

Evoluția numărului de joburi	11
Evoluția aplicărilor	12
Topul orașelor cu cele mai multe joburi	13
Cele mai atractive orașe pentru candidați	14
Domeniile cu cele mai multe joburi	15
Cele mai atrăgătoare domenii	16
Evoluția joburilor pe domenii	18
Evoluția aplicărilor pe domenii	19
Cei mai căutați candidați	20
Cei mai activi candidați în funcție de vârstă	21
Evoluția aplicărilor pe categorii de vârstă	22
Pentru ce tipuri de joburi s-a recrutat cel mai intens	23
Aplicări în funcție de tipul jobului	24
Cele mai căutate limbi străine și cele mai cunoscute	25
Remote în 2023	27
Evoluția numărului de joburi remote	28
Evoluția aplicărilor pentru joburi remote	29
Domeniile cu cele mai multe joburi remote	30
Domeniile cu cele mai multe aplicări pentru joburi remote	31
Străinătate în 2023	33
Evoluția joburilor în străinătate	34
Evoluția aplicărilor pentru joburile în străinătate	35
Țările cu cele mai multe joburi	36
Țările cu cele mai multe aplicări	37
Domeniile cu cele mai multe joburi în străinătate	38
Companii mici și start-up-uri în 2023	40

5

03

Salarii în 2023

Distribuția salariilor	43
Evoluția salariului mediu pe economie	44
Județele cu cele mai mari/mici medii salariale	45
Top domenii cu cele mai mari/mici medii salariale	46
Pozițiile cu cele mai mari medii salariale	48
Salariile pentru cele mai căutate joburi	49

04

15 trenduri care vor creiona anul 2024

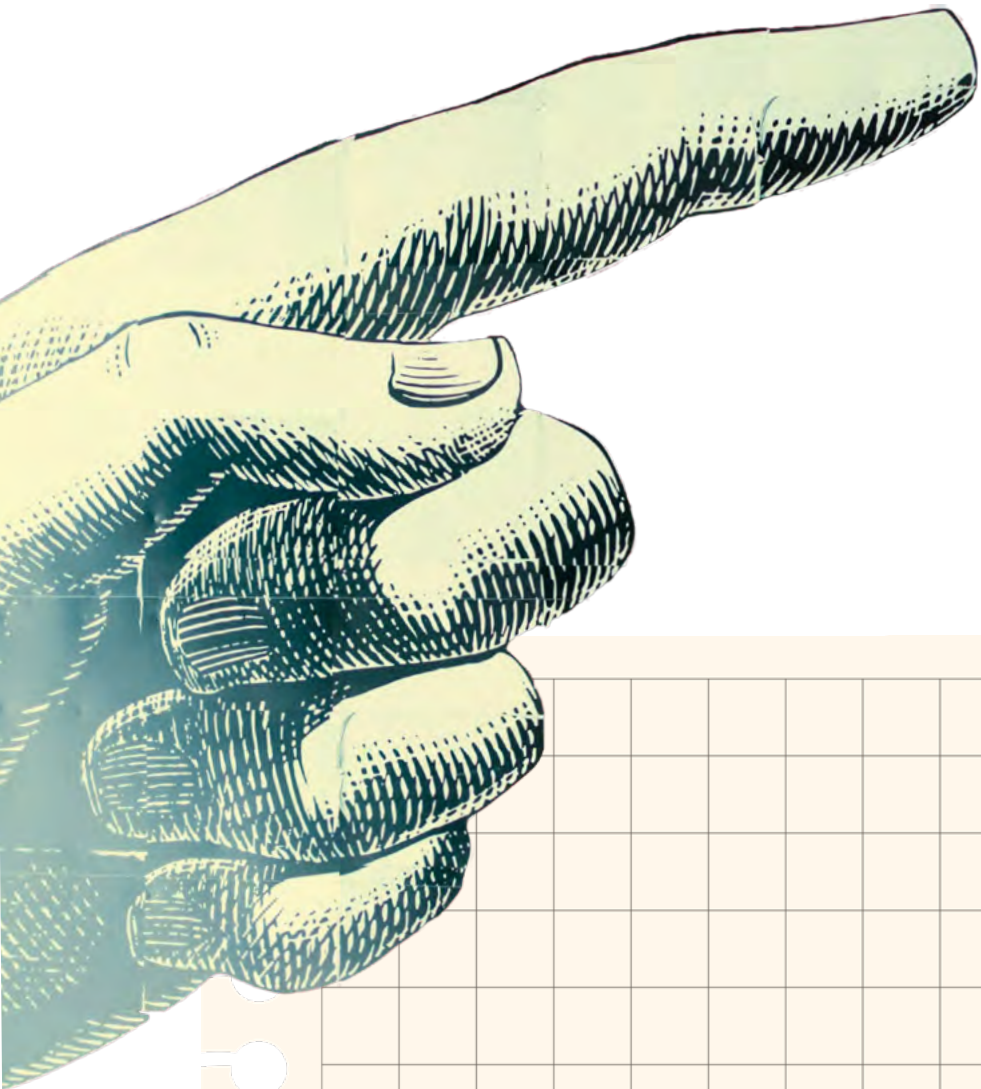
Era flexihybridă	51
Transparență avem, vrem și egalitate	52
Incluziune și integrare	53
Recrutare fără efort	54
Cu drepturile la purtător	56
Employer brand, dar pe bune	57
Cea mai convingătoare recrutare	58
Următorii manageri sunt Gen Z	60
Dar scopul? Care e scopul?	61
Calificare și recalificare internă	62
Bine la job	64
Mai întâi om, apoi angajat	65
Feedforward	66
Mentorul devine învățăcel	67
Inteligența artificială, încotro?	68

01

2023, anul temperării cererii și ofertei

O privire de ansamblu asupra pieței muncii





370.000 joburi noi

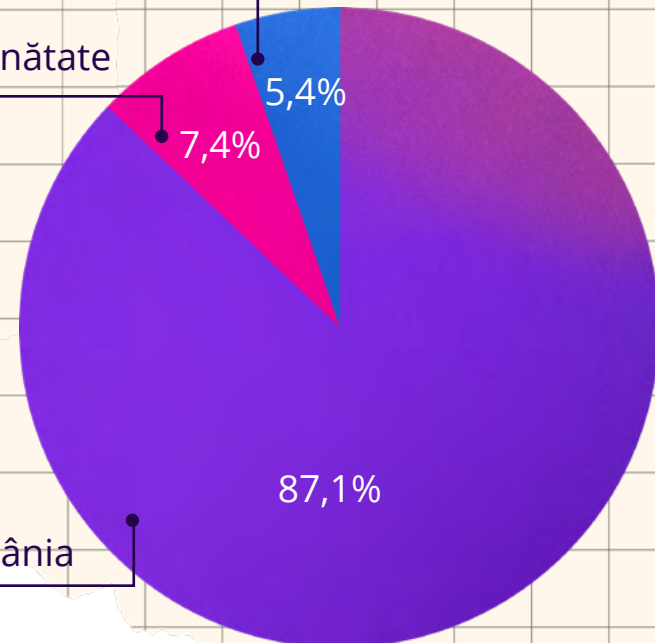
au fost postate pe eJobs.ro în 2023

↓ - 12% vs. 2022

Joburi remote

Joburi în străinătate

Joburi în România

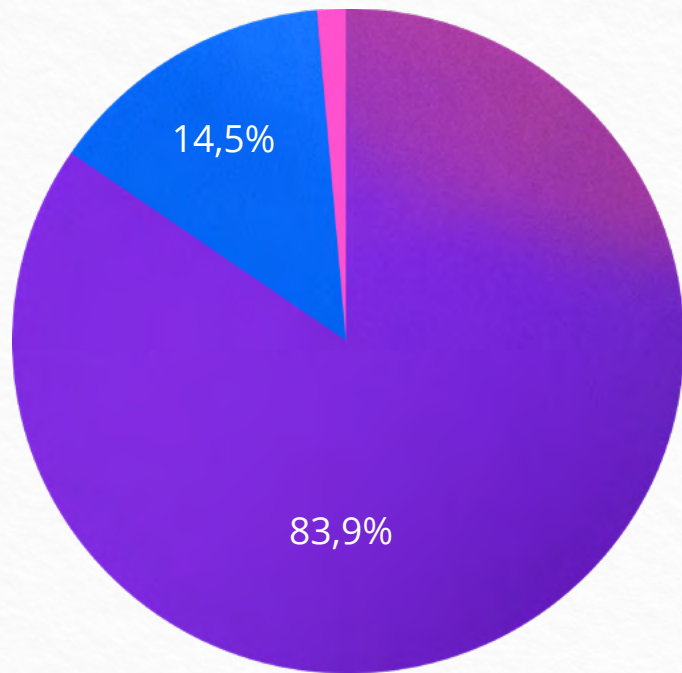


Peste

11 milioane

aplicări au depus candidații în 2023 pe eJobs

↑ **+10%** vs. 2022



- Aplicări pentru joburi din România: **83,9%**
- Aplicări pentru joburi din străinătate: **1,6%**
- Aplicări pentru joburi remote: **14,5%**

2023 poate fi numit și anul temperării cererii și ofertei.

Angajatorii au perseverat în căutarea oamenilor potriviți pentru echipele lor și au făcut eforturi semnificative pentru a face față deficitului de candidați. Totuși, numărul de joburi a cunoscut o scădere față de 2022, dar tendința nu a fost departe de anul premergător pandemiei, în care atât cererea, cât și oferta de joburi, erau echilibrate.

Scăderea nu s-a datorat temperării nevoilor de recrutare, ci mai degrabă incertitudinii cauzate de modificările fiscale introduse la final de an și de contextul macroeconomic tulbure.



5,4%

a fost **rata șomajului***
în trimestrul III 2023,
valoare egală cu cea
înregistrată în trimestrul II.

Pe grupe de vârstă, rata șomajului a atins nivelul cel mai ridicat în rândul tinerilor 15-24 ani (22,1%).

Rata șomajului trimestru I 2023 - **5,8%**

Rata șomajului trimestru II 2023 - **5,4%**

Rata șomajului trimestru III 2023 - **5,4%**

*Sursă: Institutul Național de Statistică (INS) - Cele mai recente date publicate.



6,7%

a fost rata inflației în luna noiembrie 2023, plafonul maxim atins în 2023, de 15,5%, înregistrându-se în februarie*.

Modificarea anuală a indicelui prețurilor de consum a pus o presiune și mai mare pe creșterile salariale. Deși companiile au acordat mărimi de 5-10%, în medie, în 2023, acestea au fost sub nivelul anului anterior și, în același timp, sub cel al inflației.

Drept urmare, măririle salariale nu s-au resmițit real și în buzunarul angajaților: 4 din 10 angajați se declarau nemulțumiți de salariul lor**.

În același timp, salariul mediu net a ajuns la 4.692 de lei în luna octombrie 2023, ultima lună pentru care există date oficiale, în creștere cu 99 de lei față de luna septembrie*.

*Sursă: Institutul Național de Statistică (INS)

**Sondaj eJobs realizat în septembrie 2023, pe un eșantion de 1.389 respondenți angajați.

02

Piața , muncii

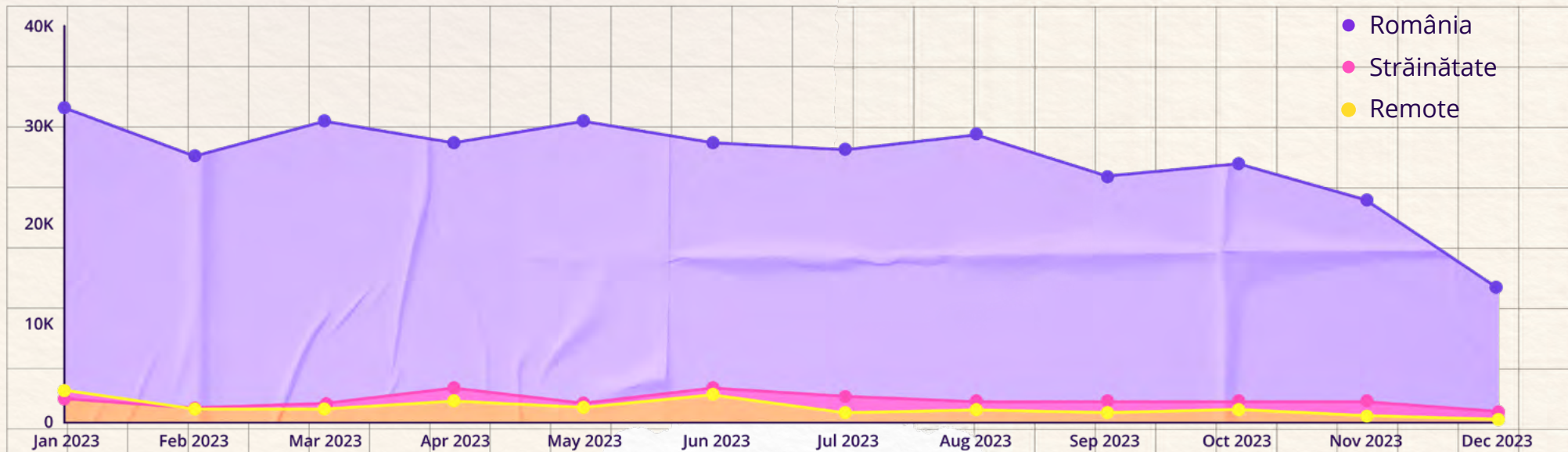
În lumina refleктоarelor

Așteptările angajatorilor față în
față cu dorințele candidaților



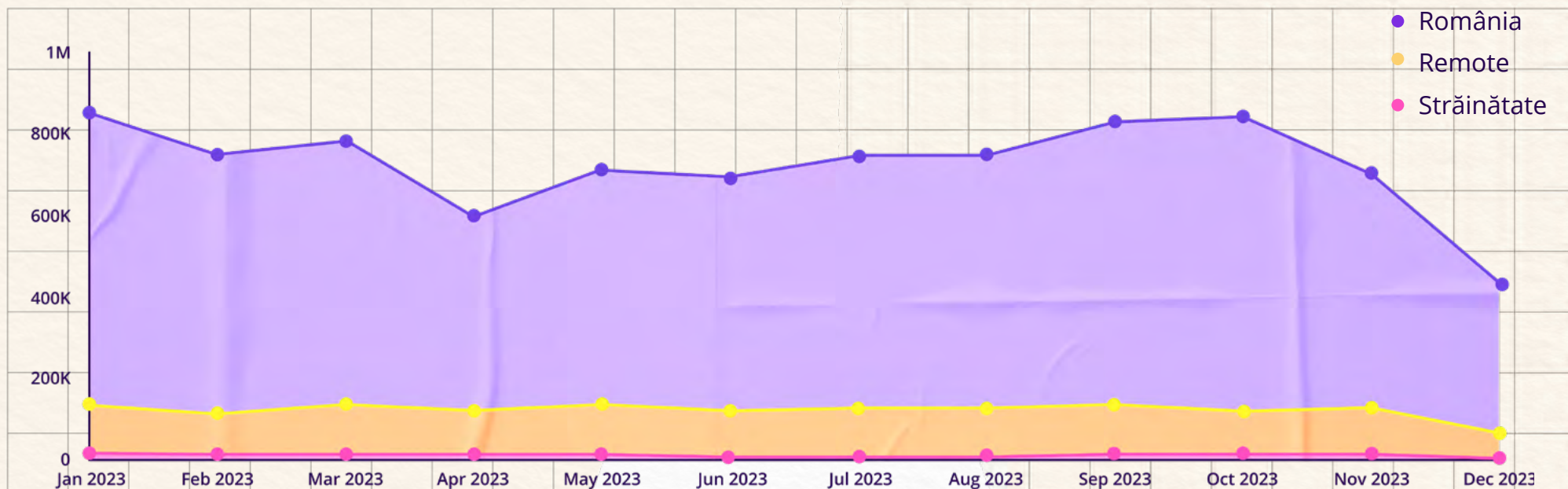
Evoluția numărului de joburi

Atât candidații, cât și angajatorii au adoptat o abordare mai precaută în 2023. Candidații s-au îndreptat spre angajatorii stabili, capabili să ofere salarii și beneficii competitive, în timp ce angajatorii au acordat o atenție deosebită schimbărilor de pe piață, celor fiscale și tendințelor globale, înainte de a acționa într-o direcție sau alta.



Evoluția aplicărilor

În cazul aplicărilor apare din nou **sezonalitatea**, similară cu 2019, ultimul an de normalitate înainte de pandemie. Constatăm astfel că cei mai activi au fost candidații la început de an și în primele luni ale toamnei, nivelul maxim de aplicări din 2023 fiind atins în luna septembrie, peste 1 milion.



Topul orașelor cu cele mai multe joburi



- | | |
|---------------|-------------|
| 1 București | 6 Ilfov |
| 2 Cluj-Napoca | 7 Constanța |
| 3 Iași | 8 Ploiești |
| 4 Timișoara | 9 Sibiu |
| 5 Brașov | 10 Craiova |

Anul acesta, numărul total de joburi publicate de primele 3 orașe de provincie din clasament (Cluj-Napoca, Iași, Timișoara) nu a depășit Capitala. Bucureștiul a însumat peste 160.000 de locuri de muncă scoase la bătaie pe parcursul anului. În plus, față de 2022, Iașii a urcat cu două poziții, înlocuind Timișoara, iar Ilfovul a accelerat ritmul angajărilor și a urcat trei poziții în top.

Cele mai atractive orașe pentru candidați



- | | |
|---------------|-------------|
| 1 București | 6 Ilfov |
| 2 Cluj-Napoca | 7 Constanța |
| 3 Timișoara | 8 Ploiești |
| 4 Iași | 9 Craiova |
| 5 Brașov | 10 Sibiu |

Bucureștiul a atras aproape jumătate din numărul total de aplicări pe 2023. În continuare cele mai multe aplicări merg către marile centre universitare, unde există și mai multă forță de muncă. La nivel de schimbări față de 2022, avem un new entry: Ilfov intră pe locul 6 în top 10, Ploieștiul a coborât 2 poziții, iar Oradea a părăsit complet topul.

Domeniile cu cele mai multe joburi

Topul domeniilor care au scos la bătaie cele mai multe joburi este copia fidelă a celui de anul trecut. Și-n 2023, retailul a rămas cel mai mare angajator din țară.

1. Retail
2. Prestări Servicii
3. Industria Alimentară
4. Turism/HoReCa
5. Call-Center/BPO
6. Transport/Logistică
7. IT/Telecom
8. Producție
9. Construcții
10. Banking



Cele mai atrăgătoare domenii

Retailul rămâne nu doar cel mai mare angajator, dar și cel mai atractiv pentru candidați. Totalul de aplicații pentru următoarele două domenii din top nu depășește numărul aplicațiilor pentru joburile din retail.

1. Retail
2. Prestări Servicii
3. Call-Center/BPO
4. IT/Telecom
5. Banking
6. Turism/HoReCa
7. Transport/Logistică
8. Industria Alimentară
9. Publicitate/
Marketing/PR
10. Construcții





Anunțul de recrutare ideal există.

Găsește-l pe eJobs.ro!

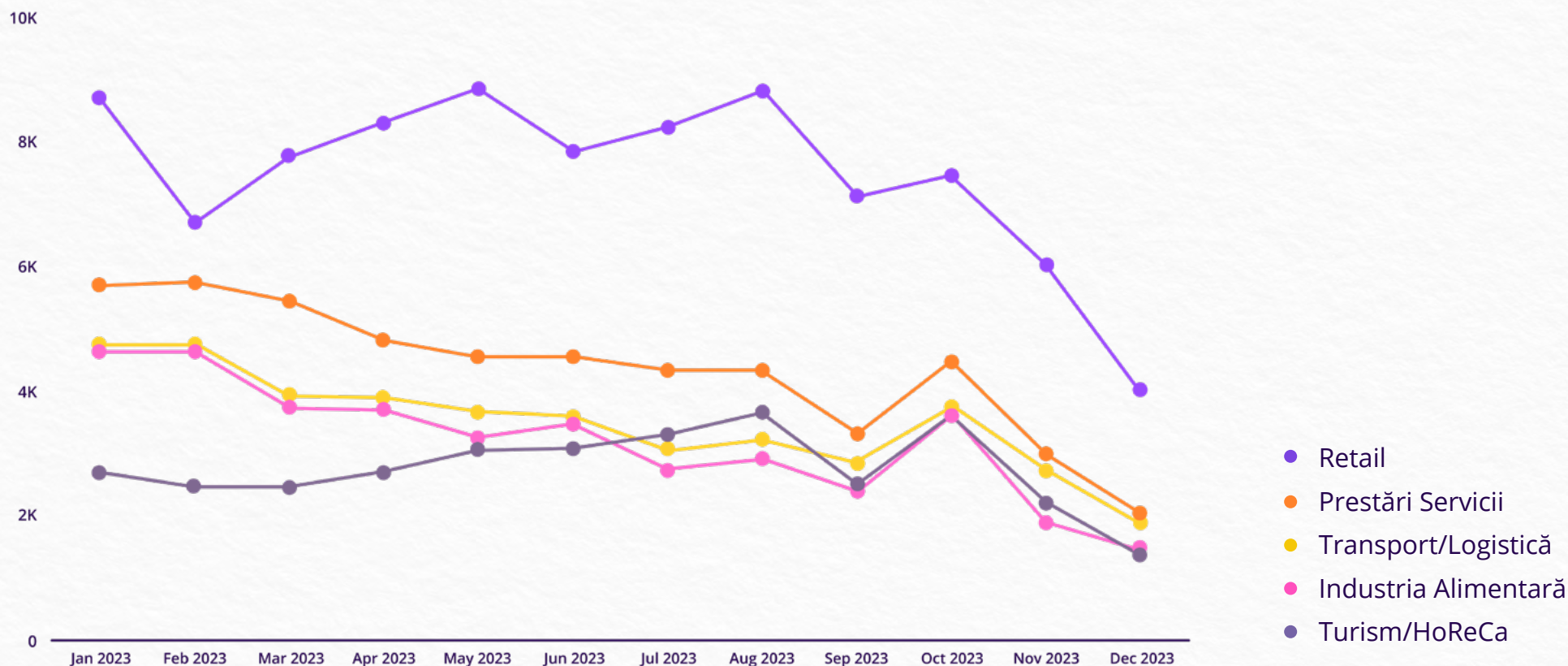
Povestește-i Account Managerului tău eJobs
ce obiective ai, iar acesta îți va recomanda
anunțul potrivit.

ejobs.ro/companie/anunturi-angajare 



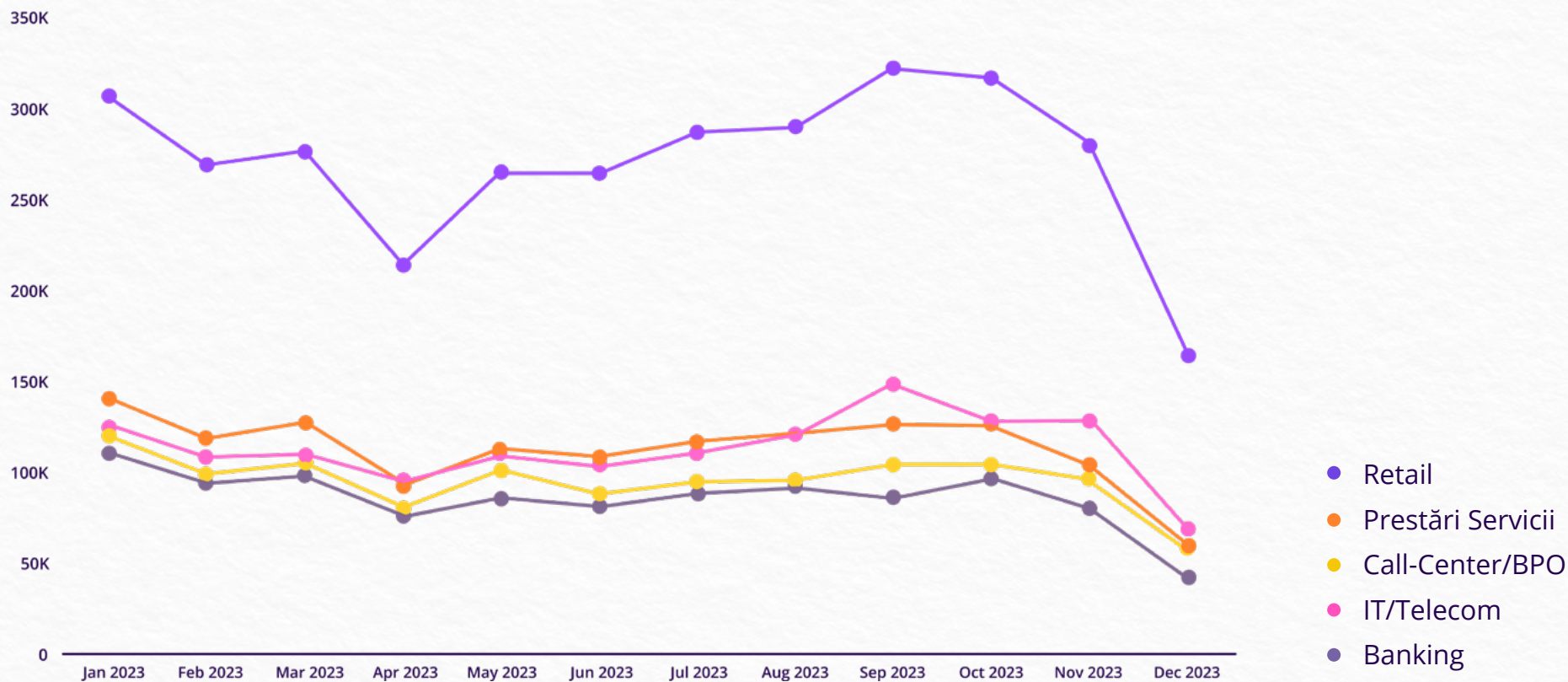
Evoluția joburilor pe domenii

Cele mai active luni pentru angajatorii din domeniul retailului au fost ianuarie, mai și august, din nou o schimbare de paradigmă apropo de sezonalitya recrutării. Retailul a însumat aproape 9.000 joburi doar în luna august. Pentru celelalte domenii din top observăm un grad mai redus de dinamism în comparație cu anul anterior și un echilibru în frecvența postărilor de joburi noi, cu excepția creșterii subite din septembrie.

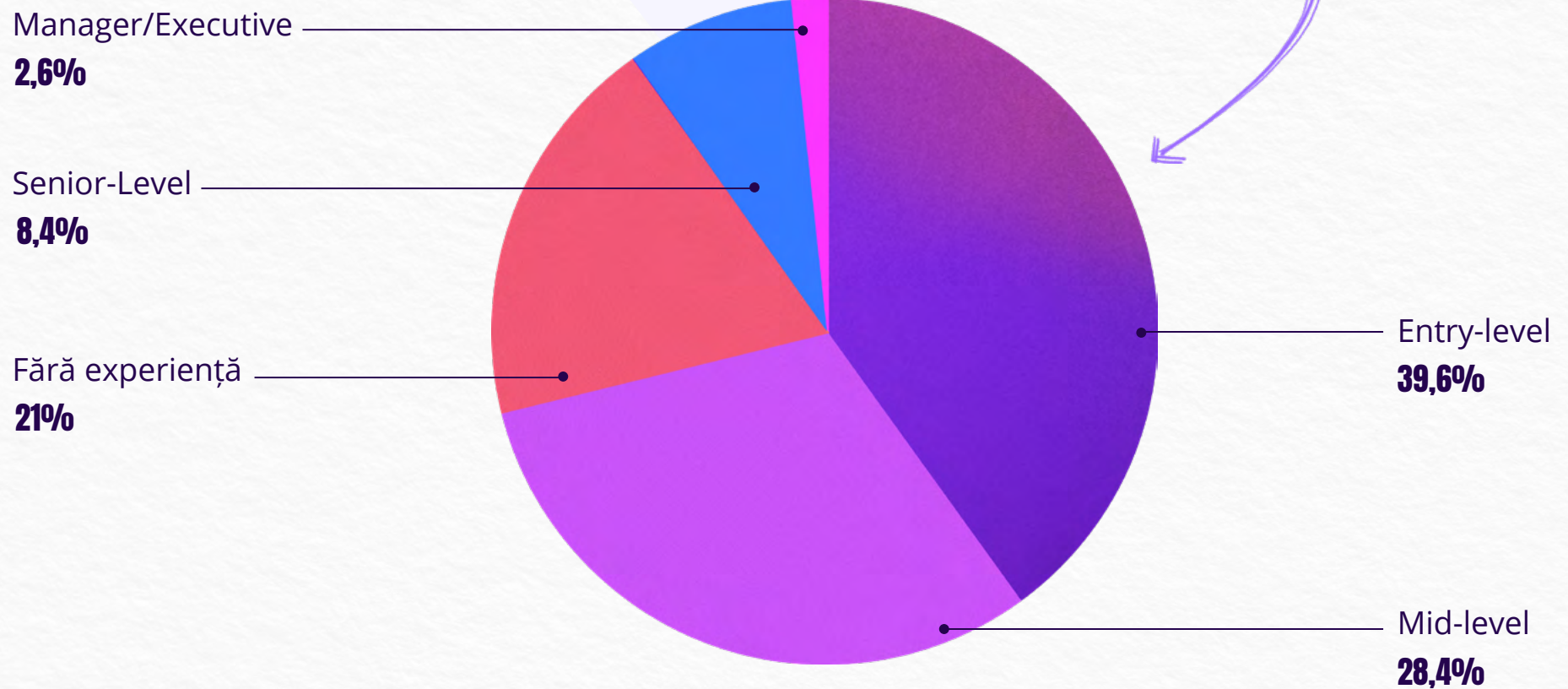


Evoluția aplicărilor pe domenii

Domeniile care au stârnit un interes sporit din partea candidaților au înregistrat cele mai multe aplicări în luna septembrie, când doar pentru Retail au fost înregistrate peste 330.000 de aplicări. Retailul și Call-Center/BPO sunt, istoric, printre cele mai căutate domenii, în special pentru că vin cu o paletă largă de oportunități pentru candidații entry-level.

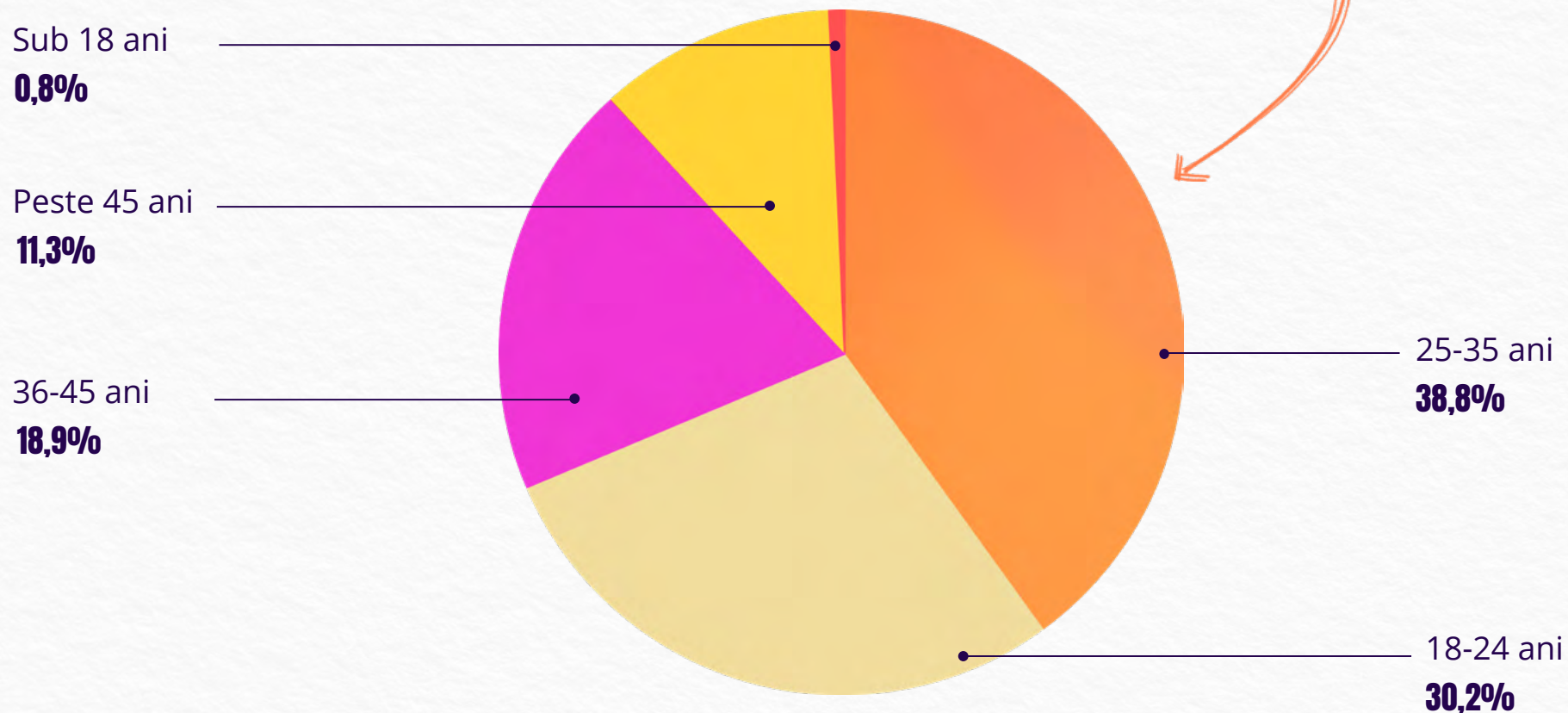


Cei mai căutați candidați



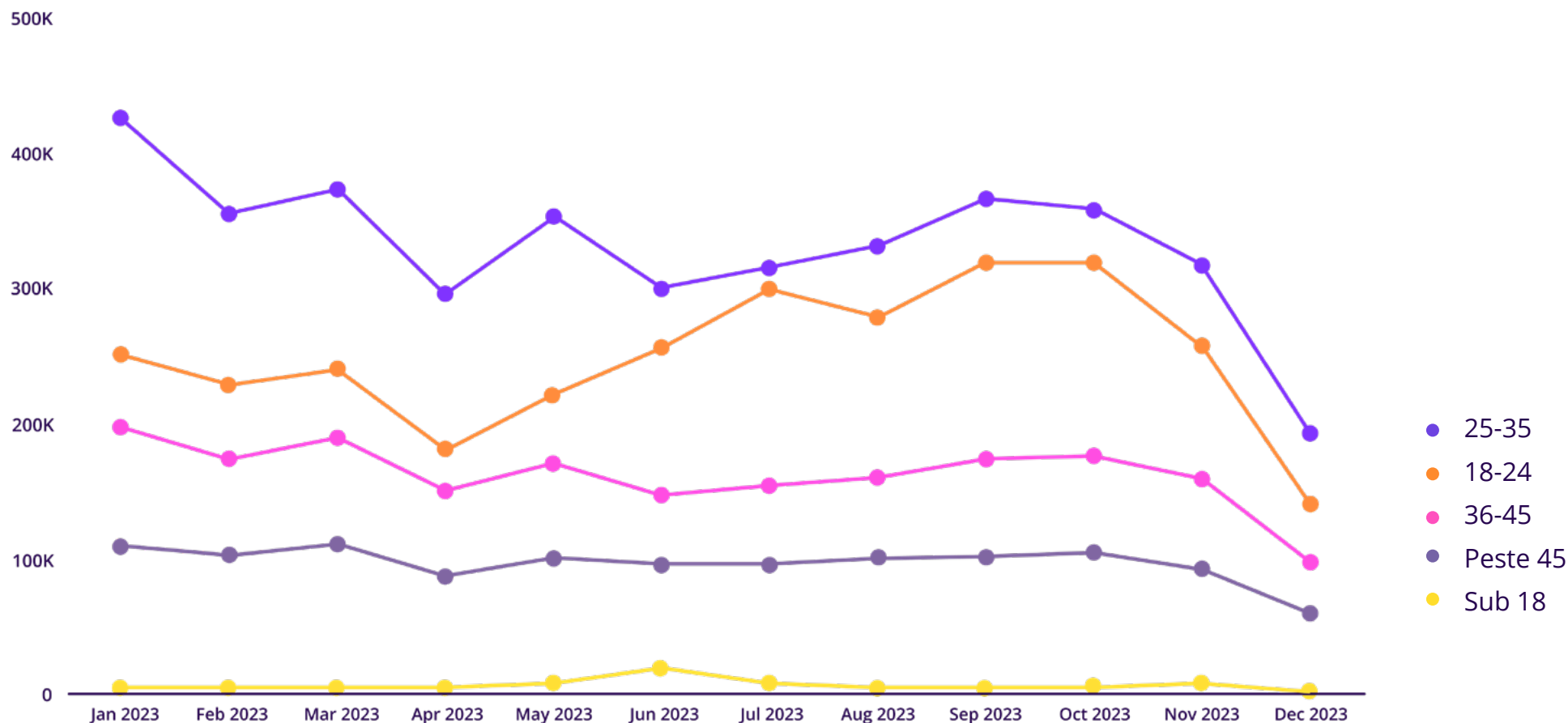
Cei mai activi

candidați în funcție de vârstă

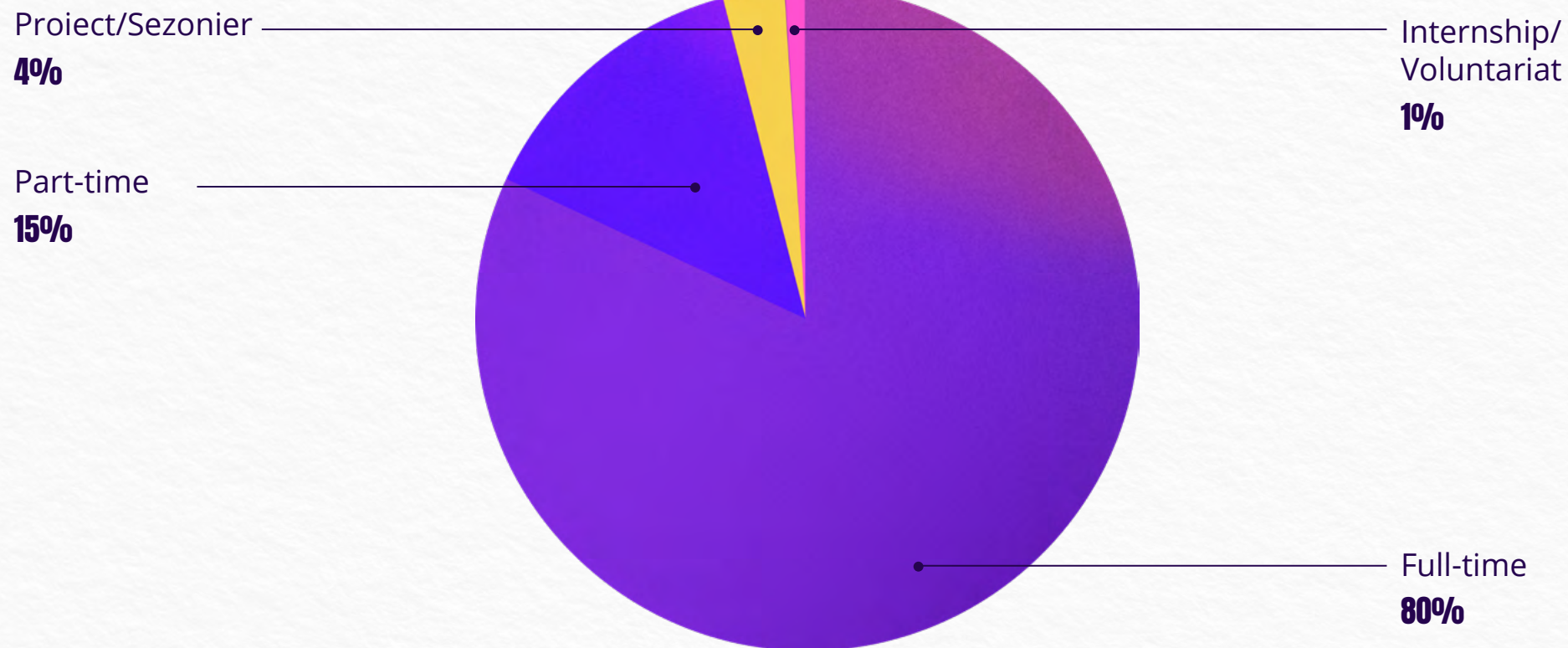


Evoluția aplicărilor pe categorii de vârstă

Pentru al patrulea an consecutiv, categoria 18-24 rămâne a doua cea mai activă grupă de vârstă, la distanță mică față de primul loc, candidații cu vârste cuprinse între 25 și 35 de ani. Este, de altfel, și segmentul care a înregistrat o dinamică ascendentă în a doua jumătate a anului, comparativ cu prima, în timp ce aplicările candidaților de 25-35 de ani au avut o ușoară scădere în celelalte luni față de debutul anului.

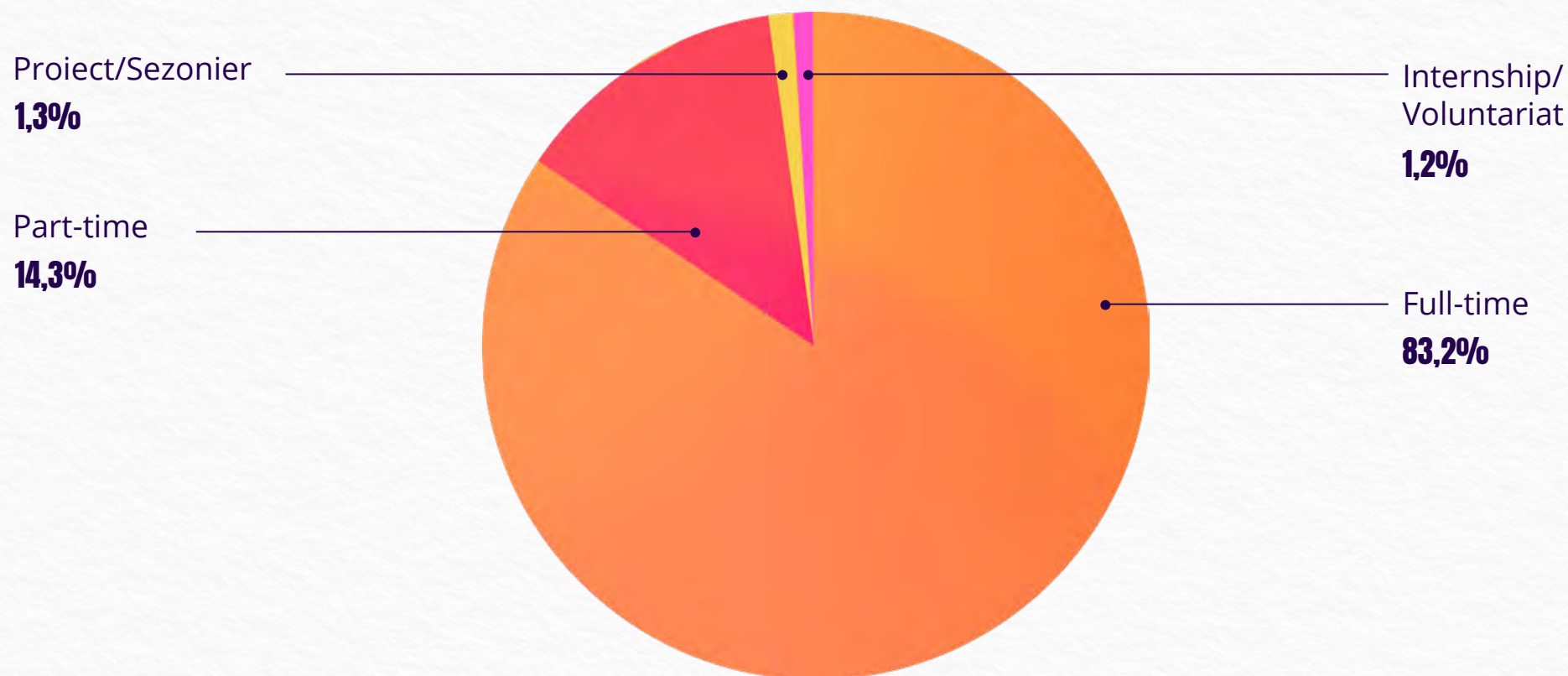


Pentru ce tipuri de joburi s-a recrutat cel mai intens



vs Numărul de aplicări în funcție de tipul jobului

După ce, în a doua jumătate a lui 2022, aplicările pentru joburile part-time au scăzut, ca urmare a deciziei de a fi impozitate la nivelul salariului minim pe economie, în 2023 au crescut din nou. Interesul candidaților pentru aceste joburi e vizibil și în căutările făcute de ei pe sintagmele-cheie „part time” și „locuri de muncă de weekend”.

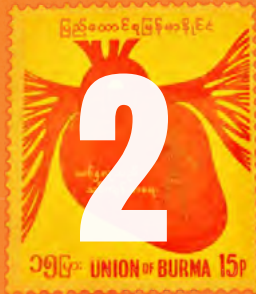


Cele mai căutate limbi străine

Ce limbi străine cunosc candidații



Engleză



Germană



Italiană



Engleză



Germană



Franceză

- 4 Franceză
- 5 Spaniolă
- 6 Maghiară
- 7 Portugheză

- 8 Bulgară
- 9 Rusă
- 10 Olandeză


- 4 Italiană
- 5 Spaniolă
- 6 Maghiară
- 7 Rusă

- 8 Poloneză
- 9 Turcă
- 10 Olandeză

Pe eJobs ai acces direct la peste 5,1 milioane de CV-uri

- Cauți gratuit candidații potriviți în baza eJobs
- Plătești doar pentru deblocarea datelor de contact
- Ai control complet asupra procesului de recrutare

Descoperă serviciul Acces CV

ejobs.ro/companie/acces-cv-angajare 



Remote în 2023



20.000
de joburi remote

↓ -34% vs. 2022

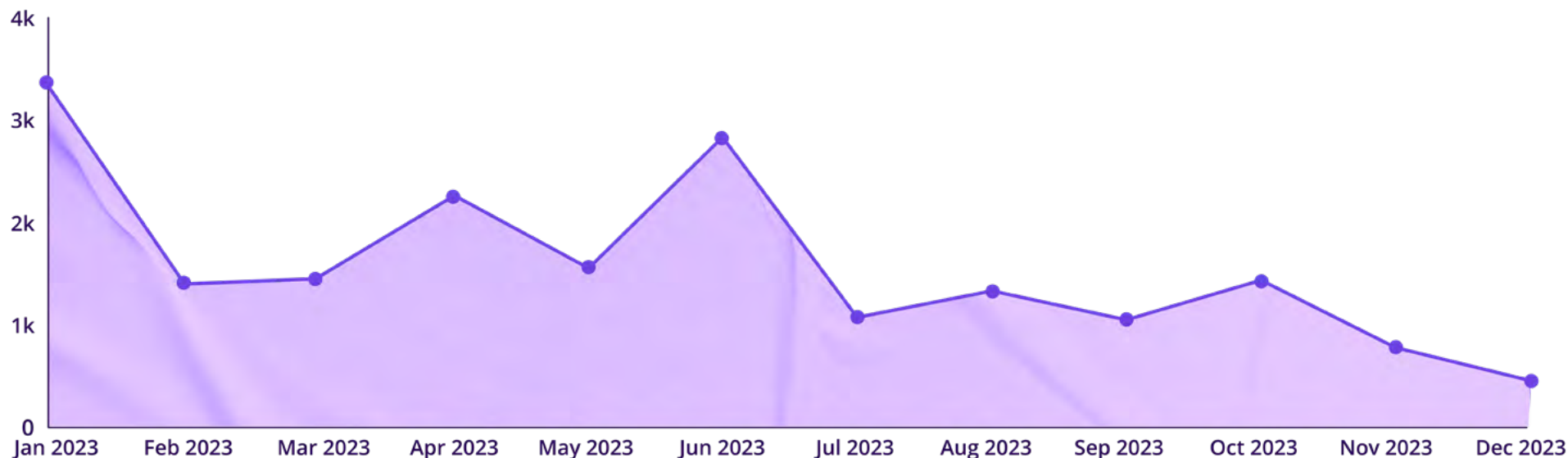
1.6 milioane
de aplicări

↑ +23% vs. 2022



Evoluția numărului de joburi remote

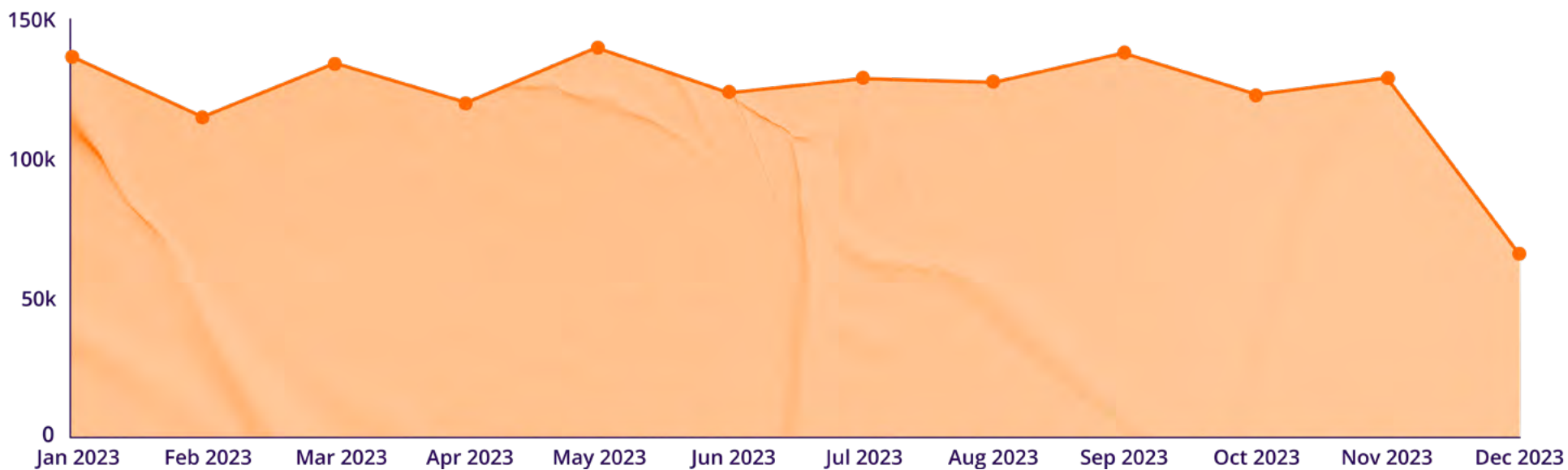
Deși anul a debutat cu un număr de peste 3.000 de joburi remote și a mai existat și în iunie o creștere a numărului acestora, spre deosebire de anii anteriori, se observă o tendință descrescătoare a intenției angajatorilor de a recruta pentru poziții remote. Mai exact, peste 87% din joburile noi de anul acesta au necesitat prezența la birou, dacă nu zilnic, măcar 2-4 zile pe săptămână, în regim hibrid.





Evoluția aplicărilor pentru joburi remote

În vreme ce numărul de oferte de joburi remote a scăzut vizibil în 2023, apetența candidaților pentru ele a crescut. Din totalul aplicărilor, 14,5% au fost pentru joburile remote.



Domeniile cu cele mai multe joburi remote

1. Call-Center/BPO

2. IT/Telecom

3. Publicitate/
Marketing/PR

4. Asigurări

5. Media/Internet

6. Banking

7. Retail

8. Educație/Training

9. Prestări Servicii

10. Turism



Domeniile cu cele mai multe aplicări pentru joburi remote

1. Call-Center/BPO

2. IT/Telecom

3. Publicitate/
Marketing/PR

4. Banking

5. Prestări Servicii

6. Retail

7. Media/Internet

8. Educație/Training

9. Asigurări

10. Turism/HoReCa




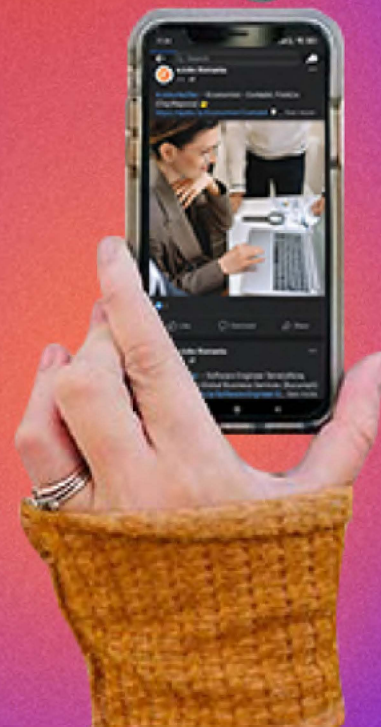
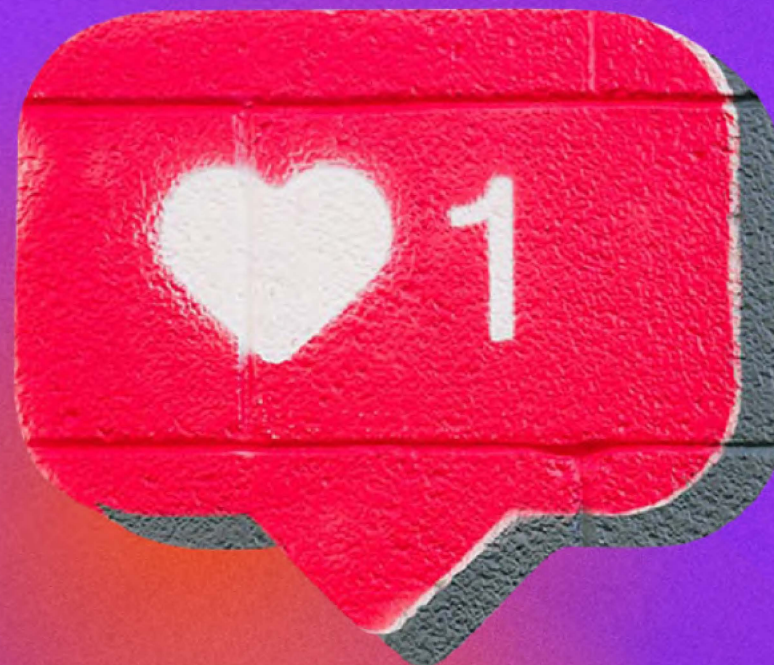


#JoburileZilei

Punem anunțurile tale sub lumina reflectoarelor pe conturile de social media ejobs

- Comunitate de peste 525.000 de fani
- Reach suplimentar de până la 45.000 de candidați
- Până la 1.700 de engagements (Like-uri, love-uri, share-uri, comentarii)

Cere-i Account Managerului tău ejobs mai multe detalii! 



Străinătate în 2023



27.400

joburi în străinătate

↓ -11,5% vs. 2022

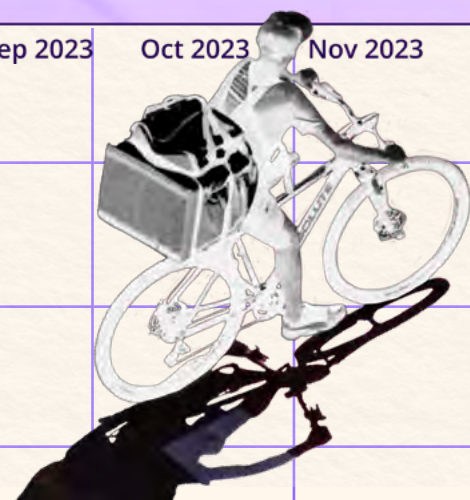
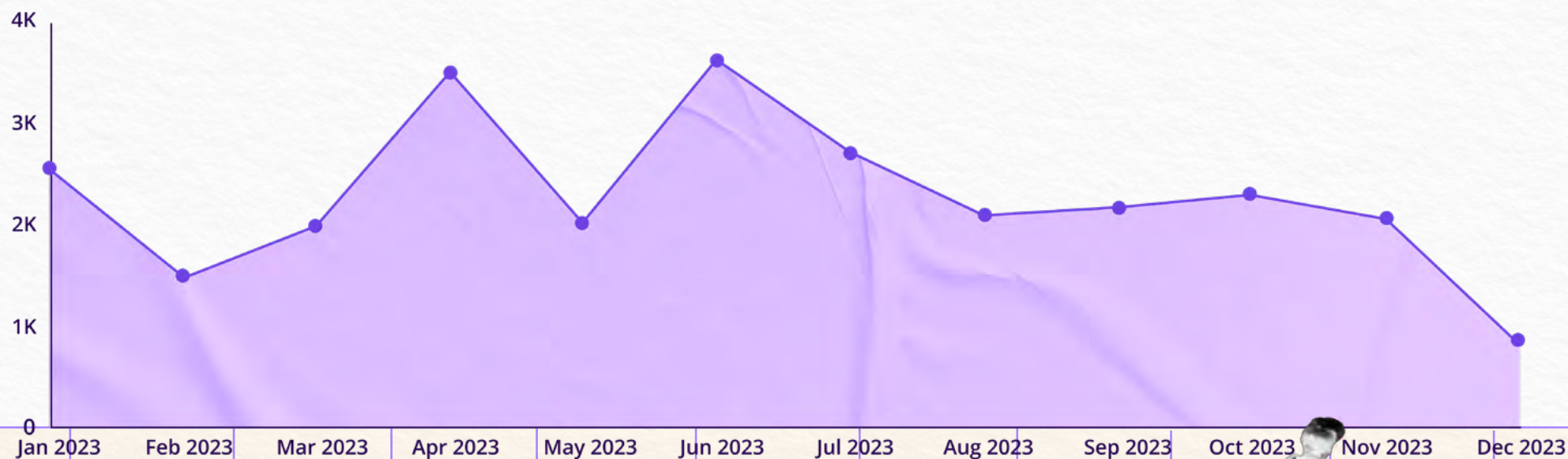
176.000

de aplicări

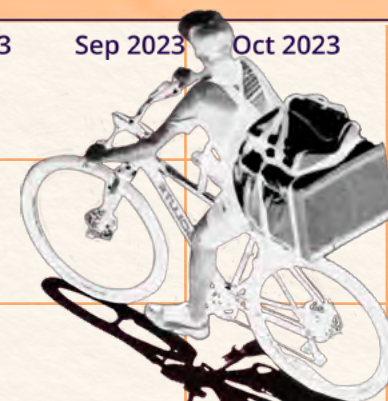
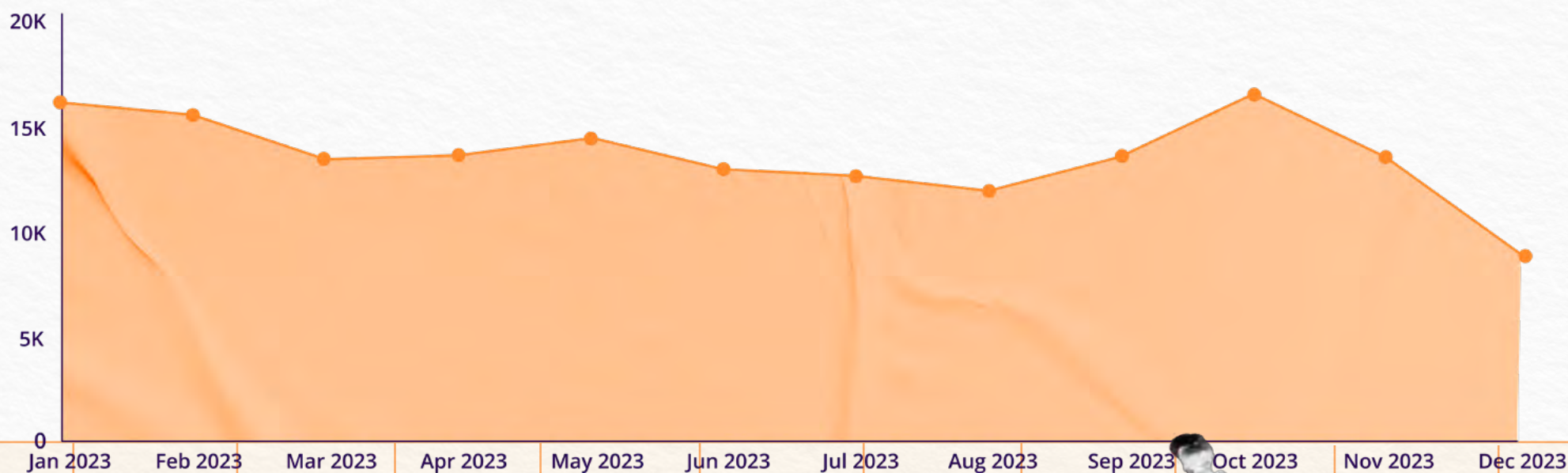
↑ +2,3% vs. 2022

Deși, pe parcursul anului, au existat luni în care companiile din afară au avut o ofertă generoasă de oportunități de angajare, numărul de joburi în străinătate a intrat într-un picaj abrupt încă din 2020, iar de atunci nu a mai reușit să-și revină. Și aplicările pentru joburile în afară sunt cu 36% mai puține ca în 2019. Interesul candidaților pentru acestea, totuși, înregistrează o dinamică ușor ascendentă în ultimii 2 ani.

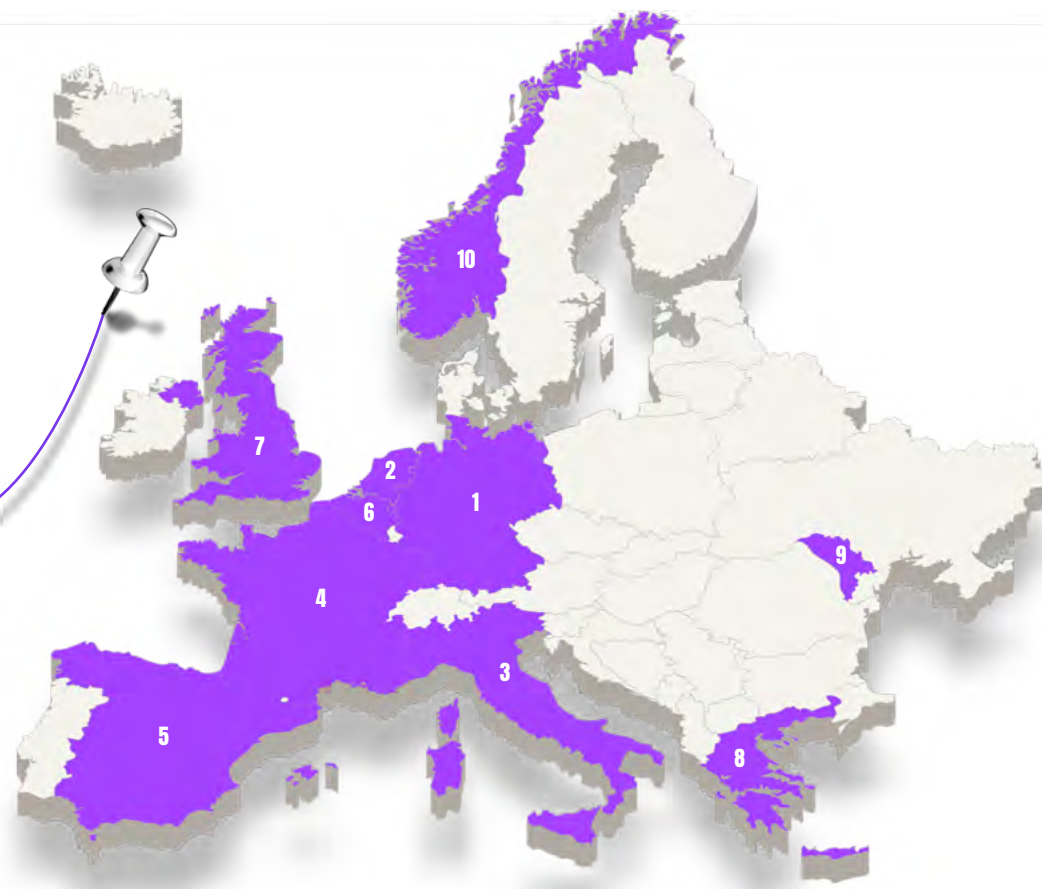
Evoluția joburilor în străinătate



Evoluția aplicărilor pentru joburile în străinătate



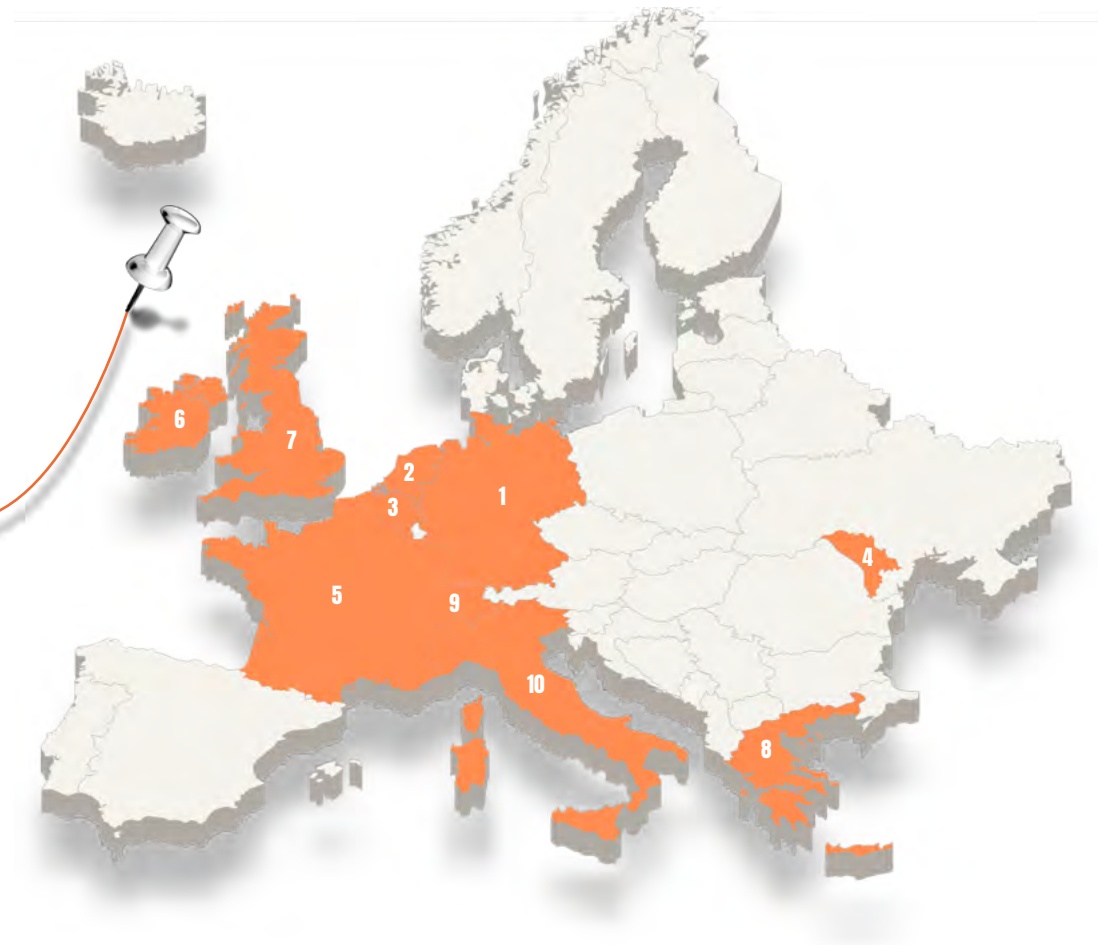
Țările cu cele mai multe joburi



- | | | | |
|---|----------|----|----------------|
| 1 | Germania | 6 | Belgia |
| 2 | Olanda | 7 | Marea Britanie |
| 3 | Italia | 8 | Grecia |
| 4 | Franța | 9 | R. Moldova |
| 5 | Spania | 10 | Norvegia |

Italia și Spania sunt țările în care s-a emigrat masiv în ultimul deceniu, iar dacă anul trecut Italia era pe locul 10 în ceea ce privește ofertele de joburi, iar Spania nici nu intra în top, anul acesta ambele și-au găsit locuri fruntașe în clasament. Marea Britanie, în schimb, a coborât cu 4 poziții, iar Danemarca și Irlanda au părăsit topul.

Țările cu cele mai multe aplicări



- | | | | |
|---|------------|----|----------------|
| 1 | Germania | 6 | Irlanda |
| 2 | Olanda | 7 | Marea Britanie |
| 3 | Belgia | 8 | Grecia |
| 4 | R. Moldova | 9 | Austria |
| 5 | Franța | 10 | Italia |

În cazul aplicărilor sesizăm o disproporționalitate față de topul anterior. Italia prinde la limită un loc în topul destinațiilor de interes pentru candidați, fiind pe locul 10, în timp ce Spania nici nu intră în top 10. Acestea au fost detronate în ultimii ani de Germania sau Olanda, mult mai ofertante din punct de vedere economic, dar și al numărului de joburi.

Domeniile cu cele mai multe joburi în străinătate

1. Transport/Logistică

2. Naval/Aeronautic

3. Retail

4. Turism/HoReCa

5. Producție

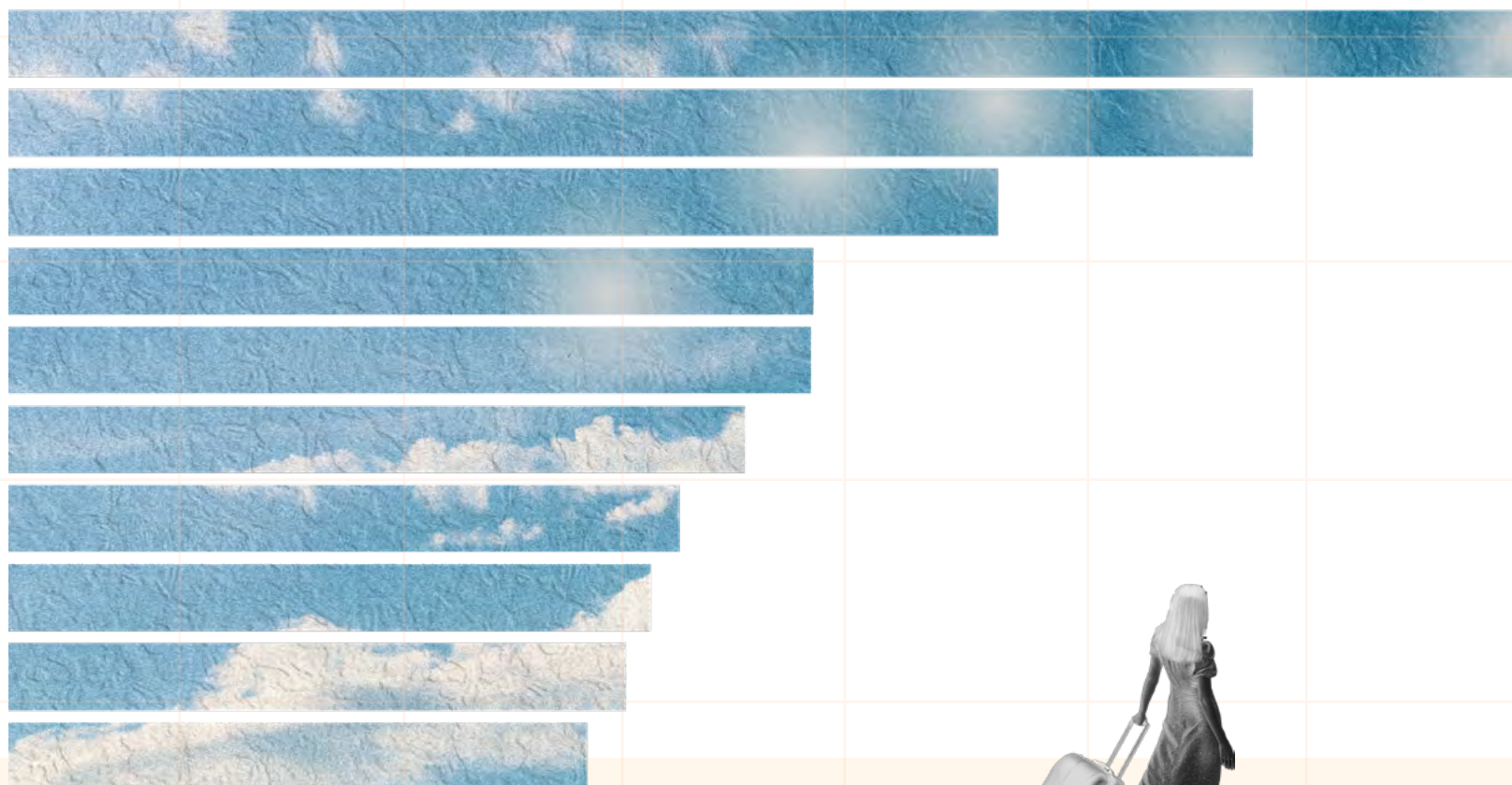
6. Industria Alimentară

7. Automotive

8. Sport/Frumusețe

9. Construcții

10. Prestări Servicii



Spune-ți povestea cu We Are HR!

Conținut premium pentru experți
în HR & manageri de top

- Interviuri cu liderii momentului
- Studii de caz de succes
- Articole și feature-uri dedicate

—• Răsfoiește revista 

Contactează-ți Account Managerul eJobs pentru a afla cum
îți putem promova și ție brandul de angajator în We Are HR.



Companii mici și start-up-uri în 2023

Companiile mici și start-up-urile au rămas active pe piața muncii și în 2023, acestea deținând aproape 40% din numărul total de joburi publicate anul trecut. Candidații tineri aflați la început de carieră, cei care doresc o reconversie profesională sau cei atrași de proiecte antreprenoriale se orientează în mod special către joburi în aceste companii.

- Domenii cu cele mai multe joburi:
- Prestări Servicii
 - Retail
 - Turism/HoReCa
 - Transport/Logistică
 - Industria Alimentară

Acești angajatori nu fac recrutări masive, însă este o categorie de companii foarte bine reprezentată pe piața muncii. În 2023, peste 12.500 de companii mici și start-up-uri au fost active cu cel puțin un anunț de angajare.



148.000 joburi
în companii mici și start-up-uri

↓ -12% vs. 2022

4,3 milioane

aplicări pentru joburi în companii
mici și start-up-uri

↑ +16% vs. 2022

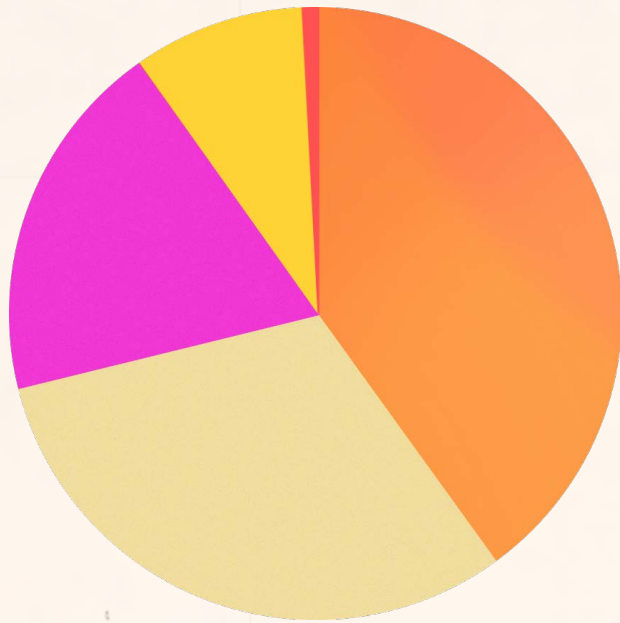


Domeniile care au atras
cele mai multe aplicări:

- Retail
- Prestări Servicii
- Call-Center/BPO
- IT/Telecom
- Publicitate/
Marketing/PR

5,76 milioane

de salariați activi în România în 2023*



Distribuția salariilor**

- Sub 2.000 lei - **7.8%**
- 2.001 - 3.000 lei - **21.1%**
- 3.001 - 4.000 lei - **29.2%**
- 4.001 - 7.000 lei - **26.1%**
- 7.001 - 10.000 lei - **10.3%**
- Peste 10.000 lei - **5.5%**

Finalul de an a venit cu un pachet de modificări fiscale pentru a reechilibra deficitul bugetar. Astfel, începând cu 1 noiembrie, a fost eliminată scutirea de impozit pe venit pentru cei care lucrează în domeniul IT. Aceștia plătesc un impozit de 10% pe venit pentru suma care depășește salariul de 10.000 de lei brut. Totodată, angajații din sectoare precum construcții, agricultură și industria alimentară plătesc contribuția la sănătate (CASS), de care au fost anterior scutiți. În plus, cei din urmă plătesc, după caz, contribuția pentru asigurări sociale, pentru activitatea desfășurată în condiții deosebite, speciale sau în alte condiții de muncă.

*Sursă: Inspecția Muncii, numărul salariaților activi la 30 noiembrie 2023

**Sursă: Salario by ejobs, Distribuția salariilor a fost realizată pe baza celor 700.000 de înregistrări în Salario by ejobs

În ceea ce privește salariul minim brut în construcții, acesta a crescut la 4.582 de lei, iar cel din agricultură și industria alimentară la 3.436 de lei.



Evoluția salariului mediu pe economie*

Salariu mediu net în 2023 - **4.692 de lei**
în octombrie (ultima lună pentru care există date)

Salariu mediu net în 2022 - **3.949 de lei**

Salariu mediu net în 2021 - **3.416 de lei**

*Sursă: Institutul Național de Statistică (INS)



Județele cu cele mai mari medii salariale*

1	București	5.000 lei net
2	Timiș	4.700 lei net
3	Cluj	4.500 lei net
4	Ilfov	4.000 lei net
5	Iași	4.000 lei net
6	Brașov	4.000 lei net
7	Sibiu	4.000 lei net
8	Satu Mare	4.000 lei net
9	Sălaj	3.978 lei net
10	Bihor	3.950 lei net

Județele cu cele mai mici medii salariale*

1	Caraș-Severin	3.100 lei net
2	Gorj	3.200 lei net
3	Ialomița	3.200 lei net
4	Vâlcea	3.200 lei net
5	Vaslui	3.300 lei net
6	Covasna	3.400 lei net
7	Vrancea	3.400 lei net
8	Călărași	3.500 lei net
9	Teleorman	3.500 lei net
10	Mehedinți	3.500 lei net

Top domenii cu cele mai mari salarii medii (nete)*

*Sursă: Salario by eJobs

- 1 IT Software - **6.500 lei**
- 2 Project Management - **6.000 lei**
- 3 Cercetare/Dezvoltare - **6.000 lei**
- 4 Management - **5.500 lei**
- 5 Construcții/Instalații - **5.000 lei**
- 6 Proiectare civilă & industrială - **5.000 lei**
- 7 Petrol/Gaze - **5.000 lei**
- 8 Audit/Consultanță - **5.000 lei**
- 9 Inginerie - **4.800 lei**
- 10 Automatizări - **4.800 lei**

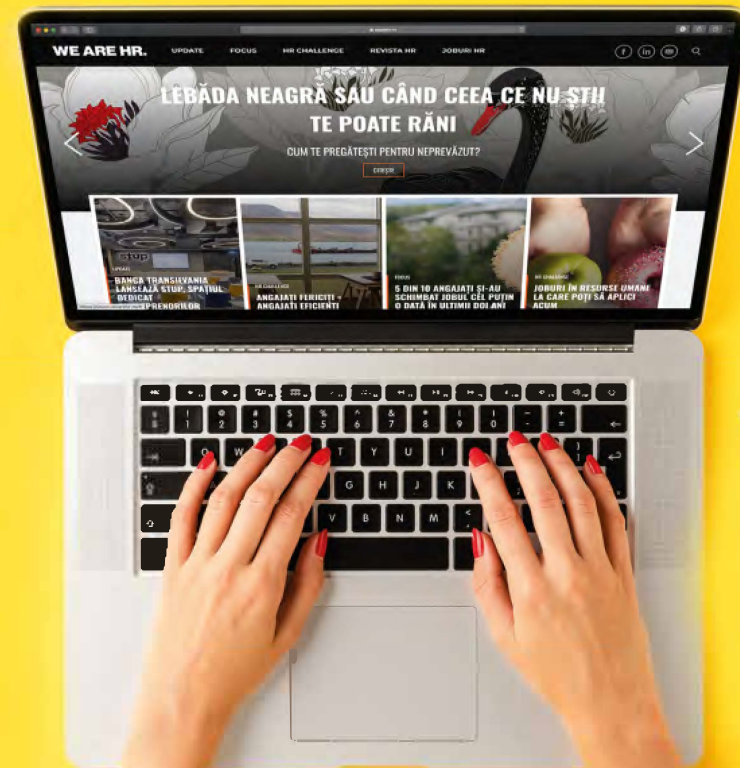
Cele mai mici medii salariale

- 1 Beauty - **3.000 lei**
- 2 Au pair/Babysitter/Curățenie - **3.000 lei**
- 3 Office/Back-office/Secretariat - **3.100 lei**
- 4 Confecții - **3.300 lei**
- 5 Turism - **3.400 lei**
- 6 Medicină alternativă - **3.450 lei**
- 7 Traduceri - **3.500 lei**
- 8 Educație/Training/Arte - **3.500 lei**
- 9 Relații clienți/Call Center - **3.500 lei**
- 10 Controlul Calității - **3.500 lei**

Vrei să fii cu un pas înaintea concurenței? Abonează-te la newsletterul We Are HR!

Săptămânal îți ridicăm la fileu
cele mai actuale subiecte de
people management!

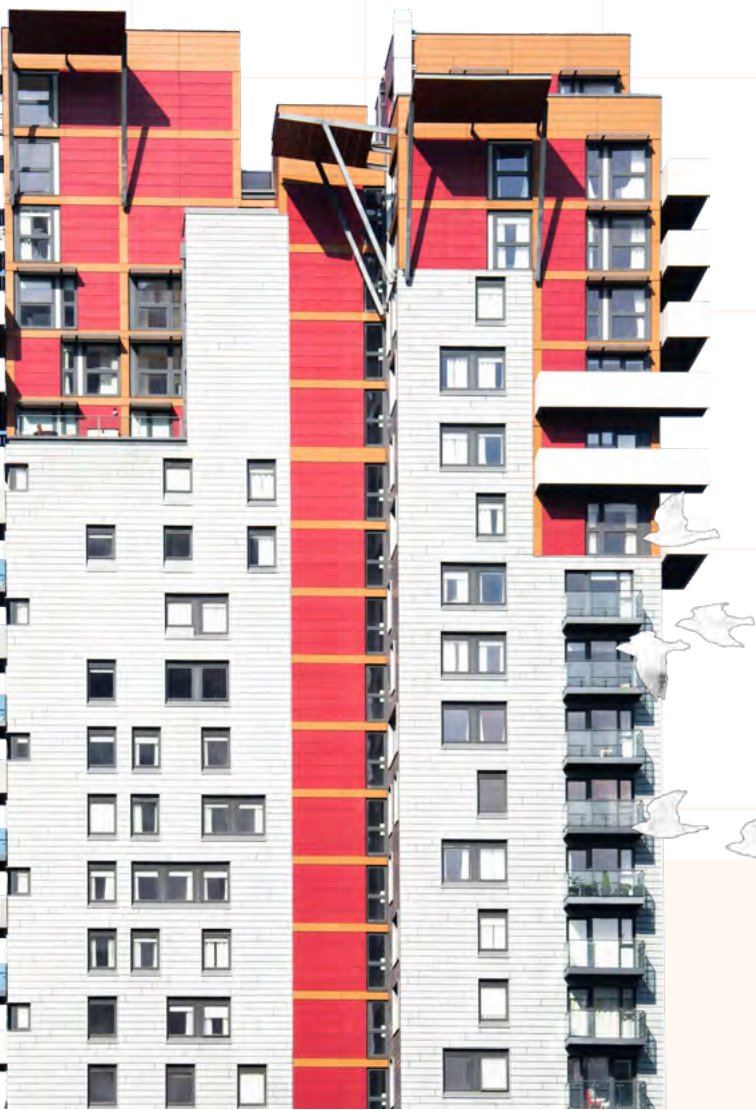
wearehr.ro/subscribe 



Pozițiile cu cele mai mari medii salariale:

*Salarii introduse în Salario, comparatorul salarial eJobs, de către specialiști în domeniu

Poziție	Salariu mediu (net)	Salariul maxim introdus
CEO	18.000 lei	42.000 lei
Ofițer naval	16.000 lei	25.000 lei
Arhitect IT	15.000 lei	45.000 lei
Managing Partner	14.800 lei	38.000 lei
CTO	14.000 lei	45.000 lei
Medic anestezist	13.000 lei	20.000 lei
Head of Marketing	12.000 lei	30.000 lei
Chief Operations Officer	12.000 lei	20.000 lei
Director juridic	10.000 lei	25.000 lei
Judecător	9.400 lei	26.000 lei





*Sursă: Salario by eJobs

Salariile pentru cele mai căutate joburi*

- 1 Șofer - în medie **3.800** lei net
- 2 Asistent Medical - în medie **4.500** lei net
- 3 Operator call-center - în medie **2.800** lei net
- 4 Contabil - în medie **3.700** lei net
- 5 Inginer - în medie **4.800** lei net
- 6 Economist - în medie **4.500** lei net
- 7 Asistent manager - în medie **3.400** lei net
- 8 Agent vânzări - în medie **3.600** lei net
- 9 Consilier juridic - în medie **4.200** lei net
- 10 Electrician - în medie **3.600** lei net

03

HR

Trends

15 tendințe care vor impacta anul 2024



Era flexi hibridă



Munca în regim hibrid părea a fi calea de mijloc perfectă dintre dorințele angajaților și nevoile angajatorilor, deoarece combina flexibilitatea muncii de la distanță cu beneficiile colaborării de la birou. Dar nu mai e de ajuns doar implementarea unei astfel de politici în 2024, pentru că munca nu mai are o singură mărime pentru toți. Trebuie să adaptezi politica hibrid în funcție de nevoile unice ale oamenilor tăi:

- oferă angajaților flexibilitatea de a-și alege zilele de lucru de la birou
- stabilește metrici clari de performanță pe care să-i urmărești, axați pe rezultate
- antrenează managerii să conducă eficient echipele de la distanță și din birou, punând accent pe empatie și comunicare

Transparență avem, vrem și egalitate



*Sondaj ejobs realizat în
ianuarie 2023

148.000+

joburi cu salariu afișat pe
ejobs în 2023

40%

mai multe aplicări pentru
ele decât pentru cele fără

Adoptarea directivei Uniunii Europene cu privire la transparentizarea obligatorie a salariilor în spațiul UE a avut efectul scontat. Deși inițial companiile românești au fost reticente la afișarea salariilor până în iunie 2026, data limită oferită, în timp au realizat că o cale mult mai eficientă este de fapt o tranziție lină către acel moment.

Astfel, deși **doar pentru 9% dintre companii*** transparentizarea salariilor făcea parte din politica lor la începutului lui 2023, alte **34%** se arătau deschise s-o adopte pentru a reuși să găsească mai repede candidatul potrivit și să încheie angajarea.

Acum că salariile sunt mai vizibile, Comisia Europeană vrea să reducă diferențele salariale între sexe în spațiul UE până în 2025. Diferența de salariu mediu între bărbați și femei **a scăzut cu 2,8 puncte procentuale** în ultimii 10 ani, dar în 2023 a stagnat. Pentru fiecare €1 pe care l-a câștigat un bărbat, o femeie a câștigat doar 87 de cenți, la fel ca în 2022. În România, diferența este de 2,4%, iar la nivelul UE 13%.

Incluziune și

integrare

100.000

de muncitori străini vor putea fi aduși la muncă în România în 2024

Importul de forță de muncă, mai ales din afara Europei, rămâne în 2024 o soluție nu doar utilă, ci și necesară, existând domenii care au devenit dependente de ea. Chiar dacă recrutarea presupune mai mult timp și costuri suplimentare, are ca avantaj rezolvarea problemei stabilității angajaților.

Muncitorii care vin din afara spațiului european **au aceleași drepturi** cu muncitorii români, la care se adaugă și obligativitatea angajatorului de a le asigura cazare și de a le oferi un salariu minim echivalent salariului minim pe economie din România.

Următoarea provocare pentru departamentul de HR odată rezolvată recrutarea? Să gândească strategii de integrare a acestora la locul de muncă, întrucât e clar că e importul de forță de muncă e aici să rămână, nu o soluție temporară.

Mai departe de a ne gândi cum le facem integrarea mai ușoară și cum flexibilizăm mentalitățile colegilor, e necesar să avem și un plan pe termen mediu și lung și să încercăm să vizualizăm cum va transforma acest aspect spațiul de lucru, relațiile dintre colegi și cultura organizațională. Căci, impactul va fi cu siguranță major. Nu e niciodată prea devreme să începem să ne pregătim pentru el.

Cu ce putem începe? Cu empatia!

4 Recrutare fără efort

Între 4-6 salarii brute
poate plăti o companie pentru o
recrutare greșită

Iar pentru rolurile complexe, de experți nișați, costurile cresc substanțial și devin greu de controlat sau anticipat de la un punct încolo. Pentru a le optimiza cât mai bine, e foarte important să atragi cei mai potriviți oameni din prima. Schimbă unghiul de abordare și **recrutează în funcție de setul de aptitudini de care ai nevoie** sau în funcție de **potențialul specialiștilor de a dezvolta skillurile necesare** pentru rol, chiar și atunci când nu le dețin din start.

Desigur, această recrutarea bazată pe competențe nu e ușor de făcut, mai ales când fie nu ai departament de HR, fie ai, dar volumele sunt prea mari. Iar când ai prea multe roluri și vrei să eficientizezi timpul, clar ai nevoie de o mână de ajutor. De aceea **Skilld, agenția de recrutare powered by eJobs**, vine cu toate soluțiile necesare ca să închizi fără efort orice post, chiar și pentru cele mai complexe roluri din compania ta. Află mai multe detalii pe pagina următoare.

Cu agenția de recrutare Skilld angajezi rapid talentele tale ideale, chiar și pentru cele mai complexe roluri din compania ta.

Lasă-ne pe noi să ne ocupăm de talent sourcing, de prezentarea jobului și de primele interviuri!

- * Creăm portretul candidatului ideal pentru compania ta
- * Scanăm multiple canale de media și platforme de recrutare
- * Filtrăm și precalificăm candidații, livrându-ți la final cele mai potrivite talente

Contactează-ne la **0729 729 392** sau **0729 729 164** și hai să discutăm mai multe despre cum te poate ajuta Skilld să recrutezi candidații ideali pentru compania ta!



3



Cu drepturile la purtător

*Sondaj ejobs realizat în mai 2023, pe un eșantion de 1.642 respondenți.

Nici angajații, nici candidații nu mai sunt la fel de înclinați către compromisuri ca generațiile anterioare și sunt mai informați decât oricând. Își cunosc drepturile, nu mai acceptă orice și sunt dispuși să renunțe la un job stabil dacă simt că le este periclitată siguranța.

Dreptul la care țin cel mai mult angajații este **posibilitatea de a-și planifica după bunul plac concediul de odihnă**. Imediat după, vor să li se respecte drepturile cu privire la programul de muncă, declararea întregului salariu în contractul de muncă și plata orelor suplimentare.

65% au avut curajul să semnalizeze încălcarea unor drepturi la job, însă **9 din 10** situații nu au avut niciun rezultat. Corelat cu lipsa rezultatelor, **44%** au demisionat când li s-au încălcat drepturile, iar pe viitor procentul pare a fi pe o pantă ascendentă.

În 2024, majoritatea știe ce trebuie și ce nu trebuie să facă la job, așa că fii cât mai transparent cu angajații tăi, cere-le feedback constant, respectă-i și respectă-le drepturile!

1 din 2 angajați*

✓ **își cunoaște drepturile legale pe care le are la job**

✗ **se confruntă cu încălcarea lor chiar la jobul actual**

Employer brand, dar pe bune

Când în sfârșit părea că am înțeles cât de cât algoritmi de la Instagram, Facebook și TikTok, 2023 a mai venit cu alte 2 noutăți ce au dat peste cap tot ce învățasem: **WhatsApp Business Channels** și **Threads**.

WhatsApp Channels permit utilizatorilor să urmărească îndeaproape companiile și să primească mesajele lor direct pe telefon. Comunicarea este unidirecțională, urmăritorii nu se pot angaja în conversații directe cu companiile, dar își pot manifesta interesul prin sondaje și reacții de tip emoji, toate sub anonim.

Iar **Threads** este o combinație de funcționalități Instagram și X (fost Twitter), unde utilizatorii pot posta texte de maximum 500 de caractere, imagini sau videoclipuri și pot reposta, cita sau răspunde la threadurile altor utilizatori.

Cu unele dintre cele mai ridicate rate de engagement și adopție la momentul actual în România, **WhatsApp Business Channels** și **Threads** vor deschide curând noi posibilități pentru angajatori de a-și comunica mesajul și de a atrage candidați. Comunicarea ta de angajator poate fi reutilizată de pe alte platforme, însă sub o formă distractivă, relaxată și autentică, pentru că așa este limbajul noilor platforme. Oamenii vor acum să simtă o legătură firească și naturală cu companiile pe care le urmăresc!

*Sondaj eJobs realizat în aprilie 2023.



Începem anul cu candidați deschiși la a-și schimba jobul și a alege o variantă mai bună, dar încă temători sau indeciși atunci când și trebuie să facă schimbarea. Ceea ce se traduce prin mulți candidați pasivi care ar putea să fie aur pentru echipa ta.

Cum ajungi la ei în 2024? Mergând cu campania ta de recrutare fix acolo unde sunt ei și-și petrec timpul liber, fie că vorbim de Facebook, Instagram, Google, LinkedIn sau Reddit.

Cum faci asta? Și cum atragi rapid talente relevante atât din rândul candidaților activi, cât și al celor pasivi? Prin Recrutarea Digitalizată, cu care te familiarizezi la pagina următoare! Vorbim de **84% rată de eficiență** și **79% rată de relevanță**, nu e o glumă!

*Sondaj eJobs realizat în perioada octombrie – noiembrie 2023, pe un eșantion de 1.250 de respondenți care, la momentul sondajului, erau angajați.



Recrutare Digitalizată, Rezultate Garantate.

Prin campaniile noastre de recrutare digitalizată poți avea sute de aplicanți relevanți în câteva săptămâni sau chiar în câteva zile. Profită de cea mai convingătoare metodă de recrutare!

84% rată de eficiență

Utilizăm cele mai convingătoare metode de recrutare digitalizată pentru a atrage rapid talentele de care ai nevoie.

79% rată de relevanță

Targetăm candidații tăi ideali, pe cele mai potrivite canale, și optimizăm constant campaniile.



Contactează-ți **Account Managerul eJobs** sau scrie-ne la contact@ejobs.ro pentru mai multe detalii.





Următorii manageri
sunt Gen Z

3.000 - 7.000 lei

își doresc să câștige tinerii de 18-25 ani*

86%

dintre ei consideră salariul criteriul
principal în selectarea jobului

55%

îl vor menționat încă din
anunțul de angajare

Chiar dacă salariul încă este cel mai important factor atunci când aleg un job, pentru Generația Z **banii nu mai înseamnă la fel de mult** ca pentru orice altă generație anterioară**. Puși să aleagă între un job bine plătit, dar pe care îl consideră plictisitor și un job plătit mai puțin, dar interesant pentru ei, vor alege a doua variantă.

De ce e relevant? Pentru că în 2024, Generația Z va depăși numărul de Baby Boomers (57+ ani) pe piața muncii**. Iar dacă încă n-ai simțit trecerea anilor, află că mulți dintre ei deja fac parte din noua generație de manageri, iar Milenialii (cei până în 42 ani) încep să preia poziții superioare de conducere.

Cum abordezi tranziția? Nu nega trecerea de la o generație la alta, ci dezvoltă-ți managerii Gen Z cu programe speciale de people management și încurajează o cultură a împărtășirii de informații și mentoring între generațiile din biroul tău. Apoi, așteaptă-te ca aceștia să nu-și negocieze libertatea și flexibilitatea, să acționeze independent și să vrea să implice compania în acțiuni de CSR.

*Sondaj eJobs realizat în ianuarie 2023, pe un eșantion de 1.900 de respondenți cu vârste cuprinse între 18 și 25 de ani.

**Conform unui raport Glassdoor.

*Studiu Purpose Under Pressure publicat de Allison+Partners în 2022.



Nu doar Generația Z este înclinată să aleagă joburi ce au un scop bine stabilit. Trendul este ascendent încă din 2022, când **84% dintre respondenții** unui sondaj*, de toate vârstele, au spus că preferă să lucreze doar pentru companii orientate spre scop. Iar asta pentru că angajații moderni sunt din ce în ce mai atrași de organizații care se aliniază cu valorile și cauzele lor personale.

Înclinarea către munca cu scop nu este doar o căutare a satisfacției la job, ci o trecere către responsabilitatea socială și contribuția fiecărui individ în societate. Oamenii își doresc acum ca munca pe care o fac să aibă valoare și să lucreze pentru companii care nu urmăresc doar profit, ci se concentrează și pe a avea un impact pozitiv asupra societății.

Cum creezi o cultură orientată spre scop în compania ta:

- setează cât mai clar valorile și misiunea companiei tale
- găsește cauze sociale sau inițiative care se aliniază cu valorile alese și integrează-le în strategia ta
- fii transparent și comunică inițiativele pe care ai ales să le reprezinti, plus progresul și impactul lor, și intern, și extern
- implică în mod constant angajații în procesul de luare a deciziilor cu privire la ce cauze să susțineți sau cum să contribuiți

Calificare și recalificare internă

10



*Studiu Gartner publicat în 2021.

+10%

mai multe competențe
necesare pentru același
job, de la an la an*

Tehnologia evoluează cu o viteză atât de mare, încât indiferent de durata calificării într-un domeniu de interes, cerințele deja ar fi altele la momentul finalizării acesteia. Astfel, companiile au schimbat perspectiva și au început să pună accent mai degrabă pe recalificarea angajaților.

Calificarea constă în predarea de noi abilități angajaților actuali, în timp ce **recalificarea** înseamnă formarea lor pentru un alt rol în cadrul companiei. În acest fel, angajații rămân la curent cu tot ce e nou, se dezvoltă și capătă noi skilluri, iar companiile cresc rata de retenție a acestora.

Două componente sunt foarte importante când alegi să faci calificare sau recalificare internă: **agilitatea și cultura învățării continue**. Doar cu ajutorul lor, angajații se pot adapta rapid la noile situații, tendințe și tehnologii. Companiile care acordă prioritate agilității și învățării continue sunt mai bine echipate pentru a gestiona situațiile de criză și a valorifica oportunitățile într-un mediu de afaceri volatil.

1 : 1

un podcast @jobs

Crezi că știi totul despre people management?

Hai să aflăm împreună!



Urmărește podcastul pe YouTube



Ascultă-ne pe Spotify
sau pe Google/Apple Podcasts



Bine la job!

Un profesionist care nu mai performează la fel de bine din cauza stresului nu trebuie înlocuit, ci înțeles. Iar tocmai modul în care companiile înțeleg asta și au grijă de sănătatea mintală a angajaților devine diferențiator pe piața muncii a viitorului.

Vestea bună, însă, este că programele de asistență pentru angajați și zilele de sănătate mintală vor deveni în curând norma. Angajatorii au început deja să aibă discuții deschise și să ofere acces la servicii de consiliere, chiar dacă încă timid. Preocuparea pentru echilibrul emoțional devine tot mai evidentă atât în rândul candidaților și angajaților, cât și al angajatorilor, care au înțeles că starea de bine a oamenilor din echipe are un impact direct și, de multe ori, imediat în business. Ai grijă să ai grijă de oamenii tăi!

7 din 10

angajați traversează o perioadă dificilă din punct de vedere emoțional*

51%

dintre cei care au nevoie de psihoterapie nu au resurse financiare pentru asta

*Sondaj eJobs realizat în perioada septembrie – octombrie 2023, pe un eșantion de 1.572 de respondenți care, la momentul completării sondajului, erau angajați.

Mai întâi om, apoi angajat



Incertitudinea nu mai e ceva nou pe piața muncii din ultimii ani. Iar când vine vorba de predictibilitate, ni s-a demonstrat că nu putem prezice niciodată următoarea situație globală cu care o să ne confruntăm. În acest context, companiile trebuie să facă tot ce le stă în putință pentru a se asigura că, înainte de orice, angajații lor sunt sănătoși și fericiți la job. Cum? Introducând o cultură organizațională axată pe latura umană, nu pe cea profesională.

O cultură ce pune latura umană pe primul loc este un mediu de lucru în care angajații au un echilibru sănătos între viața profesională și viața privată și au acces la oportunități de creștere și dezvoltare. Când sunt văzuți mai întâi ca oameni, și abia apoi ca angajați, sunt mai confortabili, simt că-și pot exprima liber părerea și sunt conștienți că vocea lor este auzită și respectată.

Cum faci schimbarea la o astfel de cultură?

- ascultă ce au de spus angajații
- recunoaște-le reușitele și performanța
- fă o prioritate din dezvoltarea lor
- oferă-le feedback constant
- arată-ți aprecierea pentru munca pe care o fac
- ai încredere în ei și în munca lor

Feed **back** forward

13



*Studiu The Network derulat în perioada august–octombrie 2022 pe un eșantion de 90.000 de respondenți din 160 de țări, printre care și România.

38%

dintre angajați se simt
neînțeleși de către angajator*

20%

nu se simt apreciați la
locul de muncă

Tu când le-ai oferit ultima dată feedback? Dar nu o simplă evaluare a performanțelor din trecut, ci și planificarea lor în viitor. Pentru că da, feedbackul se dă și în viitor. Se cheamă **feedforward** și este o abordare diferită a modelului tradițional de feedback în care managerii nu privesc doar la cine suntem și ce am făcut, ci și la cine devenim și ce vom face.

Feedbackul, atât negativ, cât și pozitiv, creează de cele mai multe ori un mediu inconfortabil ce poate duce la o concentrare inutilă asupra erorilor mici și la crearea de tensiuni în echipă. În loc să analizeze erorile din trecut, **feedforward** propune doar să învățăm din ele. Evaluarea oferă sfaturi obiective axate strict pe soluții orientate spre viitor și îi ajută pe angajați să depună eforturi pentru o performanță mai bună și obiective mai mari.

Data viitoare, în loc să te concentrezi asupra modului în care un departament a fost mai puțin eficient în trecut, alege să oferi sugestii pentru a gestiona mai bine lucrurile în viitor. Doar astfel, sesiunea de feedback de data viitoare nu va mai fi necesară!

Mentorul devine

învățăcel



Să aduci laolaltă generațiile tinere, predispuse la a părăsi un loc de muncă mult mai ușor, și generațiile mai mari, predispuse la a blama schimbarea și a nu accepta progresul, a fost întotdeauna o provocare complicată. Liderii seniori nu mai reușesc să se conecteze la preocupările, nevoile și dorințele tinerilor, iar asta a făcut în timp ca milenialii și Gen Z să fie deschiși la a-și găsi alt job în mai puțin de 12 luni (**31%**, respectiv **35%***) în loc să-și cunoască mai bine superiorii.

Un instrument ce a demonstrat că poate împrieteni generațiile și le poate face să funcționeze bine împreună este **mentoratul inversat**. Acesta presupune ca angajații juniori să-i ajute pe cei seniori în materie de skilluri digitale, în timp ce seniorii să-i ghideze pe cei tineri cu privire la perspective de business, cunoștințe pe care le dețin din industrie și lecții de leadership.

Când tinerii devin mentori și seniorii ucenici, se promovează o cultură a progresului, cooperării și încrederii, se elimină stereotipurile legate de diferențele între generații (Gen X vor fi ași în Excel!), se face schimb de skilluri și, cel mai important pentru companie, crește rata de retenție în rândul juniorilor.

*Studiu PwC publicat în iunie 2023, realizat pe un eșantion de 54.000 de lucrători din 46 de țări și teritorii.

Inteligența artificială, încotro?

15



*Raport Gartner, 2023

Nu puteam încheia acest raport fără menționarea celui mai emergent și provocator trend: inteligența artificială. Și nu al anului 2024, ci al viitorului.

Creșterea uriașă a Inteligenței Artificiale Generative, precum Chat GPT, a avut un impact imens asupra forței de muncă în 2023. Pe măsură ce organizațiile continuă să-și recunoască potențialul de integrare al AI în forța de muncă și operațiunile pe care le fac în 2024 și pe viitor, aceasta nu face decât să eficientizeze și să minimizeze durata de execuție a sarcinilor care până nu demult ocupau o bună parte din zi.

81% dintre liderii de HR* au explorat sau implementat soluții de inteligență artificială pentru a îmbunătăți eficiența proceselor în cadrul organizațiilor lor. Iar împrietenirea cu AI nu pare să se termine curând.

Un lucru e cert:

inteligența artificială nu este aici pentru a înlocui locurile de muncă, ci pentru a ne ajuta să modelăm viitorul muncii.

Aplicabilitate: Generative AI și anunțul de job

Pentru oamenii de HR, să scrie anunțuri de recrutare creative nu e mereu un job ușor. Deși la o primă vedere ar părea simplu, zecile de domenii de activitate și de cerințe diverse cer ca două anunțuri să nu poată semăna între ele.

Recrutorilor li se cere să includă în job description toate informațiile importante ale companiei, dar să nu fie prea lung încât să-l piardă pe candidat, dar nici prea scurt încât să nu convingă, dar nici prea informal încât să nu pară de încredere, dar nici prea...

Aici **intervine ChatGPT și restul instrumentelor AI generative**, pentru că ele pot rafina până la perfecțiune acest proces. Bineînțeles, urmând ca ultimele modificări să fie umane, deoarece oricât de multe ar ști inteligența artificială, tot este susceptibilă la limbaj părtinitor.

Instrumentele generative AI, odată „hrănite” cu toate detaliile necesare, **pot crea anunțuri în funcție de publicul țintă dorit**. De exemplu, în căutare de candidați bărbați, vor ști să includă cuvinte precum „puternic” sau „foarte competitiv”, pentru că și-au creat un precedent în care au confirmat atracția acestora pentru ele. Sau, dacă o companie preferă să angajeze candidați din anumite industrii, cu anumite nivele de învățământ sau de experiență, AI va folosi un limbaj diferit pentru fiecare cerință.





Noul an nu e despre schimbare, adaptare sau provocări.

2024 e despre oameni!

Curajul pentru mai bine vine din tine!

De restul se ocupă ejobs. 