



# Work in progress

Tendințe în piața muncii  
după prima 1/2 a anului 2022





Prima jumătate a anului 2022 este marcată de activitate intensă pe piața muncii. Ridicarea restricțiilor anti-Covid 19, tendința angajaților români de a căuta noi oportunități de joburi, digitalizarea și opțiunile de muncă remote și hibrid au generat o creștere a oportunităților de angajare și o intensificare în activitatea candidaților.

Oferta de locuri de muncă atinge un nivel record pe BestJobs, cu o medie de 40.000 de joburi activate lunar și un vârf de 42.000 de oferte de angajare înregistrate în luna mai.

*Conform INSSE, în trimestrul I 2022, rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (22-64 de ani) a fost de 62,4%, în creștere față de trimestrul anterior cu 0,3 puncte procentuale.*

Piața muncii este într-un moment extrem de dinamic, însă cererea mare de produse și servicii după ridicarea restricțiilor Covid-19, conflictul din Ucraina și perturbarea globală a lanțurilor de aprovizionare au dus la o creștere accelerată a inflației, sărind pragul de 15% la finalul lunii iunie, potrivit Institutului Național de Statistică.

Astfel că, dacă la începutul anului 67% dintre angajații români plănuiau să își schimbe jobul în 2022, îngrijorările economice îi fac pe candidați să fie mai prudenți atunci când își schimbă jobul, luând în calcul două criterii: un pachet salarial care să acopere nivelul inflației și securitatea locului de muncă.



<u>Cu salariile la vedere</u>	<u>03</u>
<u>Joburi în 2022</u>	<u>07</u>
<u>Candidați în 2022</u>	<u>09</u>
<u>Ghid salarii</u>	<u>11</u>
<u>Ofertele salariale medii nete pe județe</u>	<u>12</u>
<u>Întoarcerea la birou</u>	<u>13</u>
<u>Satisfacția la locul de muncă</u>	<u>15</u>
<u>Tendențe în a doua jumătate a anului</u>	<u>17</u>





În martie 2021, UE a propus o directivă menită să asigure respectarea dreptului la un salariu egal în toate statele membre. Astfel, UE recunoaște că lipsa de transparență în ceea ce privește salarizarea este unul dintre principalele blocaje în calea obținerii egalității salariale, care este în sine unul dintre principiile fundamentale ale dreptului egalității în UE. Prin directivă se dorește stabilirea standardelor de transparență a salarizării pentru a facilita angajaților dintr-o companie să își revendice dreptul la egalitate salarială.

La începutul lui 2022 au început negocierile cu statele membre pe această directivă. Femeile câștigă în medie cu 14% mai puțin decât bărbații. UE dorește să reducă diferența de remunerare între femei și bărbați prin aplicarea unui grad ridicat de transparență în ceea ce privește salarizarea în cadrul companiilor.

Parlamentul UE cere companiilor cu cel puțin 50 de angajați (în loc de 250 cum era propus inițial de Comisie și susținute de Consiliu) să dezvăluie informații care le facilitează celor care lucrează pentru același angajator să compare salariile și să expună orice diferență de remunerare între femei și bărbați în organizația lor.

### **CE ÎNSEAMNĂ ASTA?**

Companiile vor fi nevoite să includă în anunțuri informații despre salariu, iar angajații dintr-o companie vor putea vorbi liber despre salariile lor, eliminându-se clauza de confidențialitate.



„Salariu”, așa cum este definit de directivă, acoperă mai mult decât salariul de bază. Acesta va include, de asemenea, numeroase alte elemente, cum ar fi bonusul și orele suplimentare, beneficiile, indemnizațiile, pensiile ocupaționale etc.

Deși sunt state UE care au implementat mecanisme prin care să asigure o formă de transparență salarială, directiva creează o obligație de transparență pentru angajator la nivelul întregii UE. În special, prevede că un candidat trebuie să fie informat cu privire la criteriile de remunerare înainte de a fi angajat și că nu poate fi întrebat despre nivelul de remunerare anterior.

## DISCUȚIA DESPRE TRANSPARENTIZAREA SALARIILOR

Transparența ofertei salariale în anunțul de angajare este un criteriu tot mai important în alegerea jobului, mai ales sub impactul inflației în creștere și a mobilității accelerate a candidaților. Selectarea joburilor care afișează salariul devine o tendință tot mai clară în căutările candidaților români, iar anunțurile care menționează oferta salarială primesc cu 37% mai multe CV-uri.

Schimbarea pe care directiva o propune este majoră, doar 21% din joburile active în perioada Ianuarie - Iunie 2022 au salariul afișat iar printre principalele motive pentru care informațiile salariale nu sunt incluse se numără:

↳ angajatorii vor să evite concurența cu alte companii din industrie.

↳ angajatorii vor să evite concurența între actualii și noii angajați. Într-o lume perfectă, toți angajații care fac aceeași muncă ar câștiga aceeași sumă de bani atunci când încep. În mod realist însă, fiecare angajat aduce abilități și experiențe individuale care se traduc în oferta salarială.

↳ cunoașterea din anunț a unei marje salariale va face ca un candidat să meargă automat spre suma maximă, chiar dacă nu are abilitățile, experiența sau pregătirea necesară. În acest caz, recrutorii au mai puțină putere de negociere privind pachetul salarial iar o ofertă salarială mai mică poate crea resentimente în rândul candidaților.

## PREFERINȚA CANDIDAȚILOR ESTE CLARĂ

**85%**

vor să știe salariul din anunț, atunci când aplică pentru un job nou

**45%**

au aplicat la un job pentru că salariul afișat era mai mare decât câștigau în acel moment, deși nu căutau activ să-și schimbe locul de muncă.



## Ce spun recrutorii?

### PRINCIPALELE AVANTAJE ALE PUBLICĂRII SALARIULUI ÎN ANUNȚUL DE ANGAJARE SUNT:

**62%**

Eficientizarea procesului de recrutare, pentru că vor aplica preponderent candidații dispuși să accepte salariul respectiv.

**48%**

Evaluarea mai clară a pieței în momentul în care se decid să facă o schimbare de job.

**48%**

Normalizarea discuțiilor despre salariu și despre bani.

**42%**

Atragerea unui număr mai mare de candidați datorită transparenței.

Afișarea salariilor în anunțurile de angajare ține de politica angajatorilor și deschiderea acestora. Fiecare își judecă avantajele și dezavantajele din perspectivă proprie. De exemplu, companiile nou fondate și fără un istoric foarte lung, sunt mult mai deschise să își afișeze salariile pentru că pornesc la drum și nu au grile salariale complicate, construite în straturi în ani de zile. La fel, companiile care știu că au o ofertă salarială peste media pieței, vor să facă din salariu în sine un element distinctiv și de atragere a candidaților.

### RISCURI & BENEFICII

Riscurile țin foarte mult de polarizarea discuției privind angajarea exclusiv în zona salarială. Ori, ani de zile companiile s-au străduit să își diversifice oferta, să vină cu pachete salariale și de beneficii complexe, incluzând uneori aspecte care sunt mai greu de cuantificat financiar: abonamente la sală, servicii medicale, discount-uri la produse proprii, zile în plus la concedii, perspective de creștere profesională, prestigiul de a lucra alături de personalități recunoscute în domeniu, șansa de a face ceva deosebit cu promisiunea unor venituri substanțiale în viitor dacă proiectul are succes etc.

Toate aceste beneficii materiale sau imateriale, directe sau indirecte, vin ca o recunoaștere a faptului că avem nevoi diversificate și nu totul se reduce la bani. Din rațiuni practice însă, candidații vor fi tentați să filtreze companiile în ordinea descrescătoare a ofertei salariale și să aplice doar la primele, în defavoarea unor oferte mult mai interesante și atractive, dar care nu pot oferi salarii nete mari. Asta va dezechilibra foarte mult piața și va crea false ierarhii.

**Sorin Faur,**  
**Fondator, Academia de HR**





Salariul este unul dintre cei mai importanți factori în alegerea jobului. Este adevărat că nu doar acesta contează, însă, hai să recunoaștem că este un aspect decisiv până la urmă. În activitatea noastră întâlnim des oameni care nu știu exact cât ar trebui să câștige sau oameni care se supraevaluează. Transparentizarea i-ar ajuta să își formeze o imagine mai clară și realistă asupra pieței. De asemenea, atât timp cât salariile sunt transparente, se reduce și diferența dintre salariile angajaților. Sunt numeroase cazuri în care doi angajați, pe același job, făcând aceeași muncă și având aceleași rezultate, au salarii diferite, sau un angajat nou are salariu mai mare decât unul cu vechime în organizația respectivă.

## RISCURI & BENEFICII

În principiu, această transparentizare este foarte utilă pentru toate părțile implicate în procesul de recrutare. În primul rând, candidații nu pierd timp și energie cu procesul de recrutare pentru joburi pe care sigur le vor refuza doar din cauza salariului. De asemenea, îi ajută să cunoască nivelul salarial al pieței și să aibă așteptări realiste și corecte, indiferent dacă acestea sunt în plus sau în minus față de ce își imaginau inițial.

În al doilea rând, angajatorii își pot calibra bugetele (acolo unde se poate). Sunt anumite poziții unde angajatorul are un buget care nu este adaptat la cerințele pe care le are. Am avut proiecte unde acesta era cu mult sub nivelul pieței pentru cerințele respective. Neavând salariul afișat candidați calificați au fost, însă toți au refuzat jobul respectiv când au aflat nivelul salarial.

**Gențiana Georgescu,**  
**Director Operațiuni, MGM Recruitment.**



În agențiile de recrutare, consider că este un avantaj să te poziționezi consultativ atât pentru candidați cât și pentru clienți. În anunțurile noastre de recrutare, Talent Stream postează de aproximativ 2 ani nivelul salarial, dar mereu avem și excepții. Excepțiile sunt legate de unii clienți, care doresc ca informațiile să fie confidențiale tocmai din dorința de a nu porni discuții interminabile cu angajații actuali, care pot avea salarii ușor mai mici sau la fel.

## RISCURI & BENEFICII

O adoptare a directivei va aduce o perioadă dificilă pentru departamentul de HR. Pregătirea și aplicarea acestei directive va fi o sarcină în plus și una dificilă la început. Provocarea va fi să creeze acea diferențiere între un top performer și un angajat de rând. Astfel, va fi nevoie de dezvoltarea unui sistem bun de evaluare a performanțelor și a competențelor, implementat la nivel micro și macro în organizație.

Salariile sunt un subiect tabu în România, angajații încă își ascund fluturașii primiți la sfârșitul lunii, pentru că așa au fost obișnuiți. Salariul este confidențial.

Beneficiul principal ar fi transparența, astfel avem acces la informații și putem lua decizii mai repede.

**Alina Ștefan,**  
**HR Business Partner, Talent Stream**





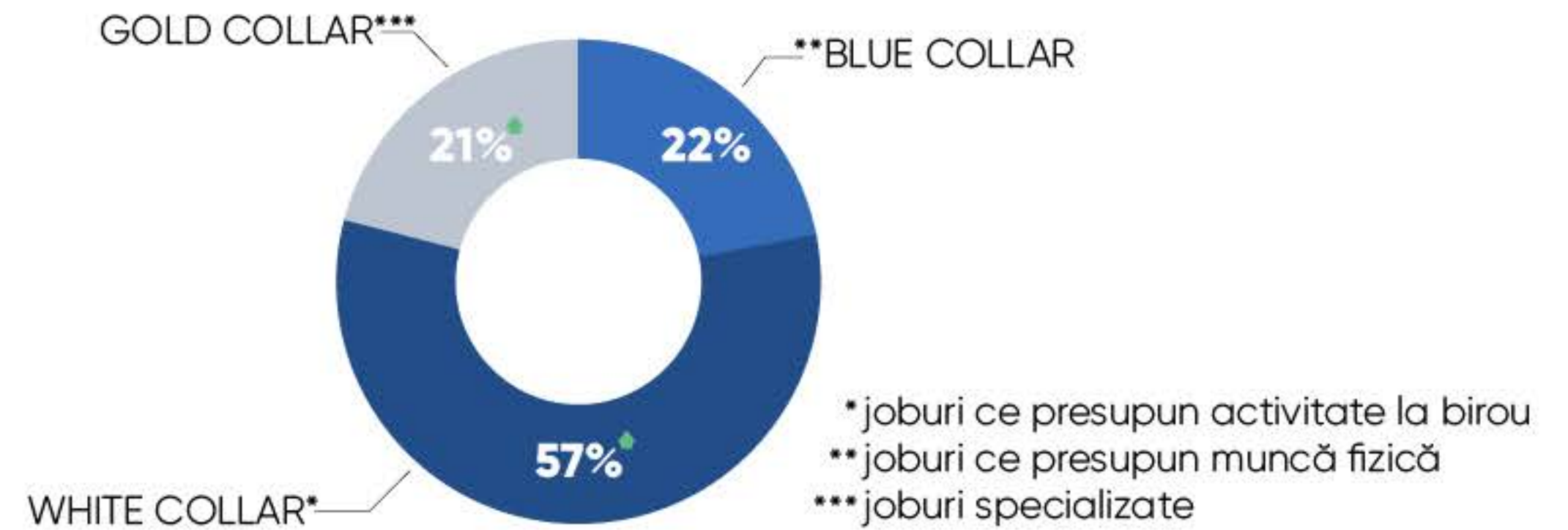


## În primul semestru din 2022, angajatorii au pus la bătaie

**230.000**  
locuri de muncă

**50%** mai mult vs **2021**

**x 3** vs **2020**



**21%** dintre joburile din perioada Ian - Iun 2022 au salariul afișat  
**37%** mai multe aplicări la joburile cu salariul afișat vs joburile fără salariul afișat

### Activitatea se desfășoară





## În cadrul interviului, candidații vor să afle despre:

- 75%** Rolul în echipă, în eventualitatea angajării
- 71%** Salariul sau intervalul salarial oferit pentru job
- 51%** Beneficiile extra-salariale (tichete de masă sau de vacanță, bonusuri de performanță, asigurări medicale, pensie privată etc.)

**12.000**  
angajatori  
activi  
pe BestJobs

+22%▲ vs 2021

Domeniile cu cea mai mare ofertă de joburi	Cele mai căutate tipuri de joburi
Vânzări +47% vs 2021▲	Agent vânzări / Consilier vânzări
IT / Telecom +63%▲	IT Service Specialist / Dezvoltatori software
Financiar/Contabilitate +66%▲	Contabil / Analist financiar
Management +43%▲	Key Account Manager / Directori vânzări
Inginerie +50%▲	Inginer proiectare / Inginer automatist
Specialiști/ Tehnicienii +62%▲	Tehnician mentenanță / Electronist
Producție / Logistică +52%▲	Operator producție / Specialist Controlul Calității
Construcții / Instalații +68%▲	Electrician / Șef șantier
Administrativ / Secretariat +49%▲	Asistent manager / Recepționar
Medicină / Sănătate +51%▲	Asistent medical

Cele mai multe oferte de joburi au fost în județele







**1,1M aplicanți**  
pe BestJobs  
Ian - Iun 2022  
10%▲ vs Ian - Iun 2021

**490.000 candidați**  
contactați  
pentru interviu

**4,2M aplicări**  
Ian - Iun  
2022

+5%▲ vs 2021

**26%** din totalul aplicărilor  
sunt la joburi cu salariul afișat

**DOMENIILE CU CELE  
MAI MULTE APLICĂRI**

Vânzări
Management
Financiar/Contabilitate
Administrativ
IT/Telecom

**DOMENIILE CU CELE  
MAI PUȚINE APLICĂRI**

Servicii de frumusețe
Agricultură/Zootehnie
Servicii securitate



## CELE MAI CĂUTATE OCUPAȚII

contabil/economist  
inginer  
manager  
specialist resurse umane  
șofer



**21%** își actualizează periodic CV-ul, pentru a se asigura că reflectă corect experiența profesională

**60%** dintre angajați își actualizează CV-ul atunci când caută activ un loc de muncă

**61%** dintre angajați consideră experiența ca fiind cea mai importantă secțiune din CV.

	2022 ian-iun	vs.	2021 ian-iun
18-24 ani	16%		11%
25-34 ani	23%		35%
35-44 ani	25%		20%
45-55 ani	22%		16%
56-64 ani	9%		11%
65+ ani	5%		6%

Crește activitatea în rândul tinerilor

Cei mai activi candidați (25% din totalul aplicărilor)

## CELE MAI DORITE JOBURI

- Coordonator punct de lucru în imobiliare
- Content writer în comerțul online
- Operator call center remote
- Redactor/Editor online
- Consilier vânzări în retail

## CEI MAI DORIȚI ANGAJATORI

- Lidl Discount
- Enel
- DRÄXLMAIER România
- SIEMENS ENERGY
- INTERBRANDS



# Salarii medii nete, în euro, din principalele domenii de activitate\*

	2022 (lan-lun)	2021 (lan-lun)	2021 vs 2022 (lan-lun)	Poziție salariu mediu pe marja salarială	2020	2021
Administrativ / Secretariat	781 EUR	760 EUR	▲ 2.8%	MIN   781 EUR   MAX	557 EUR	771 EUR
Agricultură / Zootehnie	1.083 EUR	1.045 EUR	▲ 3.6%	1.083 EUR	669 EUR	1.139 EUR
Au pair / Babysitter / Curățenie	875 EUR	831 EUR	▲ 5%	875 EUR	809 EUR	949 EUR
Servicii de frumusețe	962 EUR	784 EUR	▲ 18.7%	962 EUR	649 EUR	1.035 EUR
Call center / Suport clienți	841 EUR	784 EUR	▲ 6.8%	841 EUR	578 EUR	797 EUR
Construcții / Instalații	1.157 EUR	1.045 EUR	▲ 9.6%	1.157 EUR	823 EUR	1.076 EUR
Educație / Training	908 EUR	915 EUR	▼ -0.7%	908 EUR	678 EUR	924 EUR
Inginerie	1.209 EUR	1.217 EUR	▼ -0.6%	1.209 EUR	954 EUR	1.200 EUR
Financiar/ Contabilitate	921 EUR	947 EUR	▼ -2.8%	921 EUR	721 EUR	920 EUR
Resurse Umane	1.013 EUR	1.004 EUR	▲ 0.9%	1.013 EUR	906 EUR	1.073 EUR
IT / Telecom	1.685 EUR	1.638 EUR	▲ 2.8%	1.685 EUR	1.402 EUR	1.629 EUR
Juridic / Sectorul public	890 EUR	912 EUR	▼ -2.4%	890 EUR	734 EUR	943 EUR
Management	1.144 EUR	1.232 EUR	▼ -7.6%	1.144 EUR	954 EUR	1.222 EUR
Marketing	1.084 EUR	1.120 EUR	▼ -3.3%	1.084 EUR	864 EUR	1.131 EUR
Medicină / Sănătate	1.652 EUR	1.418 EUR	▲ 14%**	1.652 EUR	1.219 EUR	1.433 EUR
Altele	808 EUR	762 EUR	▲ 5.8%	808 EUR	653 EUR	805 EUR
Producție / Logistică	932 EUR	872 EUR	▲ 6.5%	932 EUR	711 EUR	859 EUR
Vânzări	912 EUR	921 EUR	▼ -0.9%	912 EUR	744 EUR	976 EUR
Securitate / Armată	1.044 EUR	907 EUR	▲ 13%	1.044 EUR	890 EUR	1.165 EUR
Specialiști / Tehnicienii	1.108 EUR	961 EUR	▲ 13%	1.108 EUR	761 EUR	981 EUR
Sport / Arte/ Divertisment	1.346 EUR	1.365 EUR	▼ -1.3%	1.346 EUR	1.095 EUR	1.540 EUR
Turism / HoReCa	936 EUR	843 EUR	▲ 10%	936 EUR	746 EUR	879 EUR
Transport / Distribuție	1.087 EUR	1.050 EUR	▲ 3.5%	1.087 EUR	796 EUR	1.061 EUR

\*Date înregistrate pe platforma BestJobs

\*\* număr mare de oferte de angajare cu relocare în străinătate



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

**BUCUREȘTI & ILFOV**

Oferte salariale Top industrii\*

947 EUR Vânzări  
 808 EUR Financiar / Contabilitate  
 1333 EUR IT / Telecom  
 1033 EUR Management  
 1063 EUR Inginerie

Cei mai doriți angajatori

Kaufland  
 Lidl  
 Emag

\* + Medicină/ Sănătate  
 ofertă mare de joburi  
 în străinătate cu media  
 salarială netă > 2000EUR /lunar



Oferte salariale Top industrii

933 EUR Vânzări  
 1504 EUR IT / Telecom  
 1475 EUR Inginerie  
 720 EUR Financiar / Contabilitate  
 982 EUR Management

Cei mai doriți angajatori

Continental  
 Ericsson  
 Digi



Oferte salariale Top industrii

852 EUR Vânzări  
 1675 EUR IT / Telecom  
 1072 EUR Inginerie  
 970 EUR Management  
 846 EUR Financiar / Contabilitate

Cei mai doriți angajatori

Delonghi  
 H&M  
 Vivo



Oferte salariale Top industrii

811 EUR Vânzări  
 902 EUR Inginerie  
 856 EUR Management  
 908 EUR Specialiști / Tehnicieni  
 1217 EUR IT / Telecom

Cei mai doriți angajatori

Dedeman  
 Aeroportul Internațional Brașov  
 Leroy Merlin



Oferte salariale Top industrii

839 EUR Vânzări  
 1653 EUR IT/Telecom  
 1024 EUR Management  
 1209 EUR Inginerie  
 868 EUR Financiar / Contabilitate

Cei mai doriți angajatori

Kaufland  
 Lidl  
 Profi



Oferte salariale Top industrii

870 EUR Vânzări  
 756 EUR Financiar / Contabilitate  
 855 EUR Management  
 1418 EUR Tourism / HoReCa  
 986 EUR Construcții / Instalații

Cei mai doriți angajatori

Zara  
 Hornbach  
 Glovo



Oferte salariale Top industrii

767 EUR Vânzări  
 1533 EUR IT / Telecom  
 1178 EUR Inginerie  
 1083 EUR Management  
 855 EUR Financiar / Contabilitate

Cei mai doriți angajatori

Bilstein  
 Continental  
 Kaufland



Oferte salariale Top industrii

769 EUR Vânzări  
 780 EUR Management  
 749 EUR Inginerie  
 667 EUR Financiar / Contabilitate  
 647 EUR Producție / Logistică

Cei mai doriți angajatori

Raid  
 Parc Industrial  
 Dedeman



Oferte salariale Top industrii

800 EUR Vânzări  
 667 EUR Financiar / Contabilitate  
 858 EUR Management  
 784 EUR Specialiști / Tehnicieni  
 982 EUR Inginerie

Cei mai doriți angajatori

Kaufland  
 Eon  
 Auchan



Oferte salariale Top industrii

807 EUR Vânzări  
 946 EUR Inginerie  
 864 EUR Financiar / Contabilitate  
 850 EUR Producție / Logistică  
 1001 EUR Management

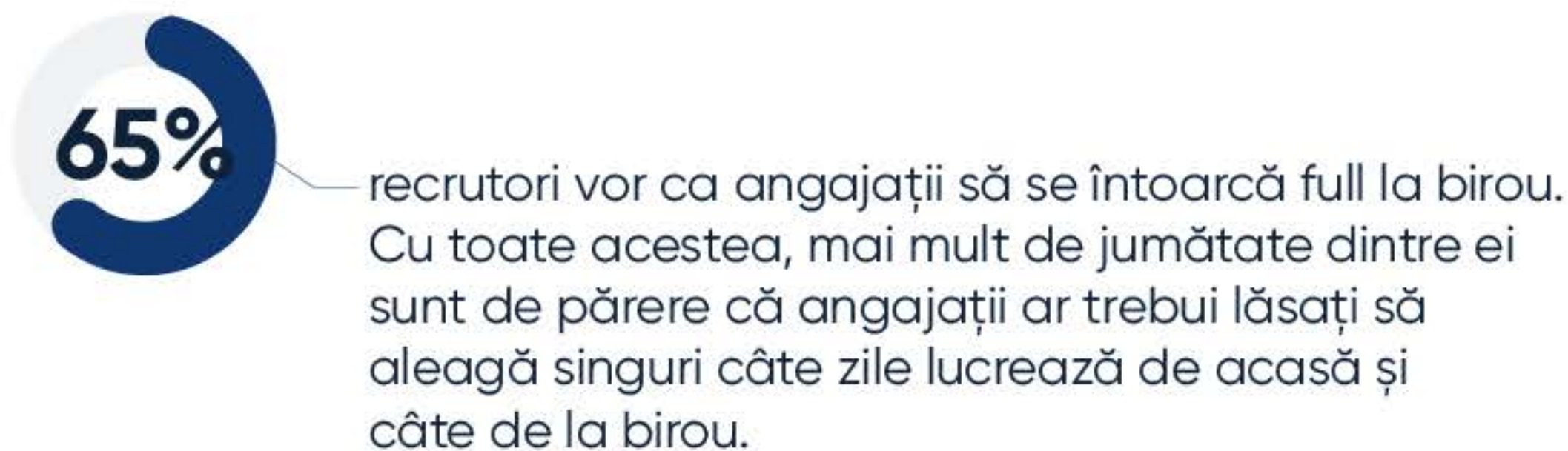
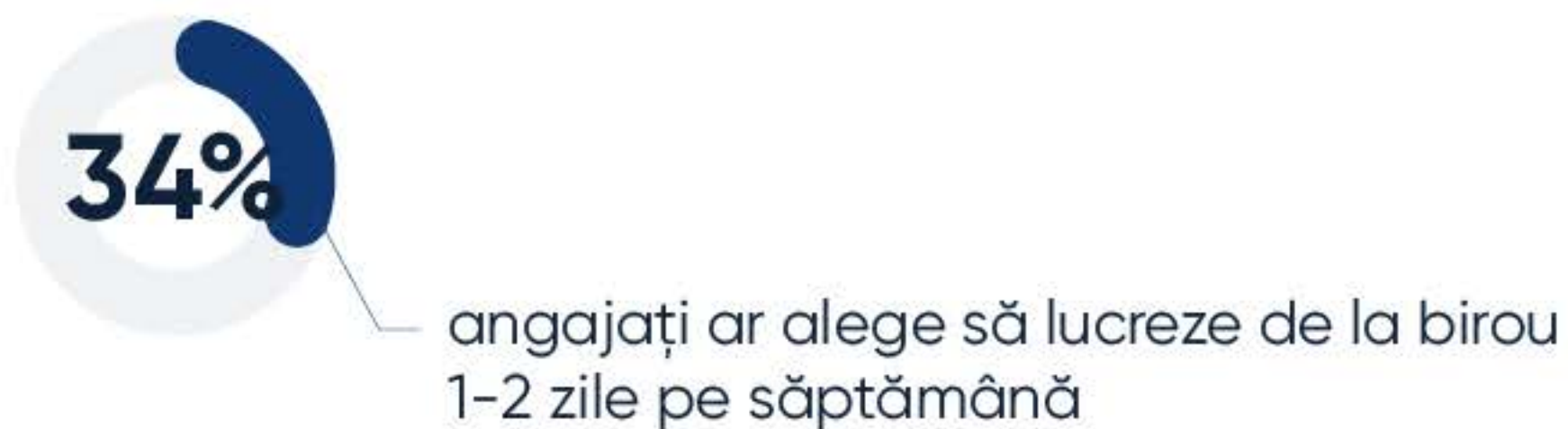
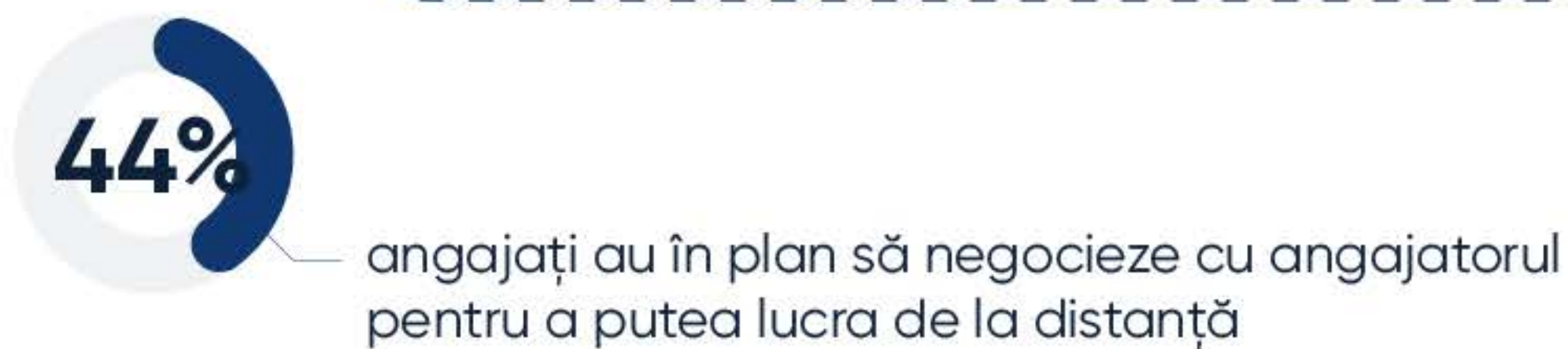
Cei mai doriți angajatori

Sinsay  
 Lidl  
 Kaufland





Ridicarea restricțiilor anti-Covid 19 de la începutul lunii martie accelerează revenirea angajaților la birou, cu opțiunea de lucru remote doar atunci când e convenabil.





## Înainte de a merge la interviu pentru un nou job, candidații se interesează:

**65%** Dacă nivelul salariilor este în acord cu piața

**53%** De locația biroului

**45%** Privind review-uri de la alți angajați ai companiei

**41%** Despre misiunea și valorile companiei

### OFERTA DE JOBURI HIBRID

26% ▲ vs începutul anului

### OFERTA DE JOBURI REMOTE

10% ▲ vs începutul anului

**14%**

din totalul aplicărilor  
sunt către joburi  
**remote** sau **hibrid**

Chiar dacă s-a revenit la munca de la birou ca normă, **24% dintre angajați** spun că posibilitatea de a lucra **remote** reprezintă un **beneficiu** de luat în calcul atunci când își negociază contractul de muncă.

### TOP DOMENII CU OFERTE REMOTE & HIBRID

1. IT/Telecom	4. Vânzări
2. Management	5. Marketing
3. Financiar/Contabilitate	6. BPO



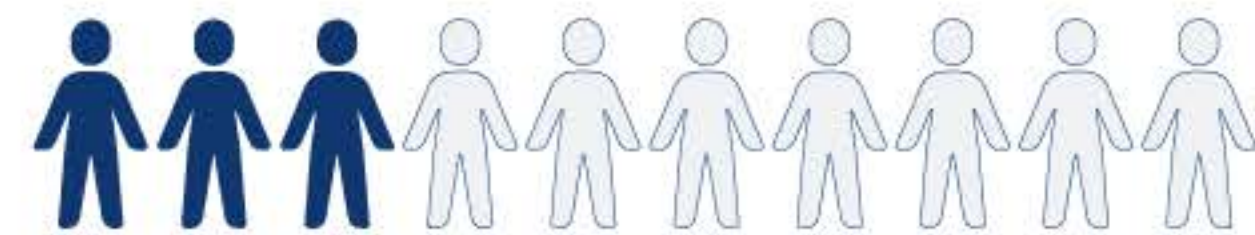
În cazul în care salariul din anunțul de angajare nu corespunde așteptărilor, însă jobul este interesant, **50% dintre candidați** aplică, în speranța că vor putea negocia oferta salarială la interviu.





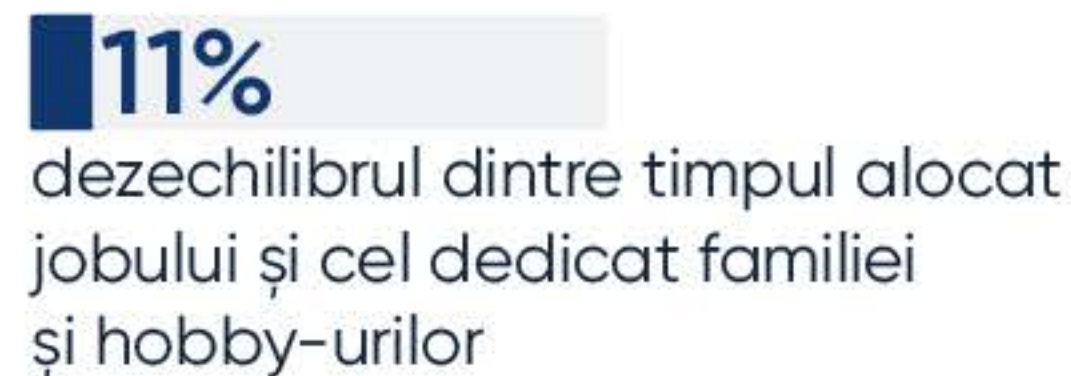
7 angajați din 10 pun împlinirea profesională pe primul loc

NIVELUL DE SATISFAȚIE  
LA LOCUL DE MUNCĂ  
ESTE INFLUENȚAT ÎN CEA  
MAI MARE MĂSURĂ DE



3 din 10 români sunt nemulțumiți la job

PRINCIPALELE  
NEMULȚUMIRI  
ALE ANGAJAȚILOR





## Inflația dă bătăi de cap angajaților și angajatorilor



9 din 10 mărimi salariale nu acoperă inflația în creștere

7%

dintre respondenți  
au primit  
**o mărime salarială**  
de la începutul anului

12%

au fost sprijiniți  
de angajator prin  
**beneficii extrasalariale**,  
precum tichete de masă  
sau prime ocazionale

51%

nu au beneficiat  
de nicio creștere  
a venitului lunar

44%

dintre angajații români spun că nivelul de trai li s-a modificat simțitor, pe motiv că prețurile au crescut în egală măsură atât în cazul alimentelor, bunurilor de larg consum, produselor vestimentare, cât și cazul utilităților și carburanților.

56%

dintre angajați sunt de părere că o mărime de salariu cuprinsă între 10 și 30% ar putea diminua efectele inflației în cazul lor

### TOP 5 BENEFICII OFERITE DE CĂTRE ANGAJATORI

- tichete de masă
- traininguri de specializare
- bonusuri de performanță
- asigurare medicală
- prime de sărbători



# WHAT'S NEXT?



## JOBURI CU PROGRAM HIBRID

Pandemia a schimbat pentru totdeauna modul în care lucrăm. Remote a devenit posibil în industrii și pentru joburi cu o puternică dependență de birou iar angajații, acum chemați înapoi după eliminarea restricțiilor, nu vor să renunțe la confortul descoperit. Astfel că, joburile cu program hibrid, un mix între birou și muncă de acasă, devin printre cele vândute joburi de către candidați.

## TRANSPARENTIZAREA SALARIILOR

Dezbaterea privind Directiva UE privind transparentizarea salariilor a început în Parlamentul European din aprilie 2022. Se estimează că, dacă va fi adoptată ea va trebui transpusă în legislațiile țărilor membre cel mai devreme în 2024. Sunt deja companii în România care și-au asumat rolul de early adopters și au început publicarea ofertelor salariale în anunțurile de angajare. Tendința aceasta va crește, mai multe companii testând de acum o astfel de abordare.

## GOANA DUPĂ CANDIDAȚI

Am tot auzit vorbindu-se despre „o piață a candidaților” iar acest lucru este ușor observabil în domenii precum IT/Telecom, Inginerie, în domeniul Energetic, HoReCa sau Transporturi, unde cererea de profesioniști este mare iar tendința va crește și în următoarea perioadă. Acum companiile „aplică” la candidat, iar procesul de recrutare, pachetul salarial sau partenerii de recrutare sunt criteriile de selecție.



## EMPLOYER BRANDING

Practicile de employer branding sunt vitale pentru atragerea candidaților. Într-o perioadă în care cererea depășește oferta, iar candidații au o plajă mult mai mare de oportunități, reputația locului de muncă este un criteriu după care candidații se orientează în aplicări. De la anunț, părerile angajaților și ale foștilor angajați, prezența în social media, proces de recrutare, onboarding, strategii de dezvoltare și retenție a angajaților, toate sunt analizate de către candidați.

## TOOL-URI ÎN RECRUTARE

Nu fiecare job are aceleași cerințe și fiecare companie are nevoi diferite. Aceasta înseamnă că angajatorii trebuie să folosească tactici de angajare care să se potrivească mediului lor și să atragă candidații pe care îi caută. Instrumentele digitale de recrutare nu înlocuiesc factorul uman în deciziile de angajare, dar pot fi un aliat critic în căutarea și selecția talentelor.

## DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ

Perfecționarea continuă și dezvoltarea de noi abilități rămâne prioritară atât pentru companii, cât și pentru angajați, care își doresc ca angajatorii să îi susțină prin cursuri de specializare, acreditări profesionale, traininguri sau chiar reconversii profesionale atunci când este cazul. Acordarea de oportunități de dezvoltare profesională sporește implicarea angajaților, ajută la reținerea și atragerea talentelor.

## IMPORTANȚA UNUI CV ACTUALIZAT

Cu o ofertă mare de joburi active, companiile se îndreaptă către candidați pasivi, în încercarea de a atrage talentele potrivite. De aceea, un CV adus la zi poate genera noi oportunități profesionale și o înțelegere a pieței ce va face o eventuală schimbare a locului de muncă mult mai ușoară pentru candidat.

## MAXIMIZAREA VENITURILOR

În contextul creșterii generale a costurilor de trai, candidații se îndreaptă către joburi cu oferte salariale care să-i ajute în lupta cu inflația. Totodată, crește interesul pentru joburi part-time cu program flexibil, ce pot fi făcute ca al doilea job, iar această tendință va continua pe măsură ce rata inflației va crește.

## FOCUS PE ABILITĂȚI

Tech skills sunt foarte căutate în rândul angajaților, iar aplicarea lor nu se limitează la industria IT. Însă angajatorii sunt atenți și la abilitățile soft, adesea influențate mai mult de personalitate decât de educație sau formare, care au un impact foarte mare în coeziunea echipelor, coordonare, comunicare și mediul de lucru.

Surse

Date din platforma BestJobs în perioada 2020 - 2022  
Sondaje realizate în baza de utilizatori BestJobs în perioada Ianuarie - Iunie 2022  
Date insse.ro





## Locuri de muncă

[www.bestjobs.eu](http://www.bestjobs.eu)



## Recrutare

[hire@bestjobs.eu](mailto:hire@bestjobs.eu)

(+40)31 710 4224

