

HR Review & Trends **2018** vs 2019

Anul surprizelor

Puțini ani au început cu efervescența lui 2019 în industria resurselor umane. Așa cum puțini ani s-au încheiat la fel de dinamic ca 2018. Cu aproape **9 milioane de aplicări pentru joburi**, în toată țara și pe toate nivelurile de experiență, anul trecut a fost unul cel puțin interesant pentru specialiștii în HR. Și complicat, în aceeași măsură. Iar 2019 vrea să-și revendice doborârea recordului.

E al treilea an la rând când lansăm **Review & Trends** și în fiecare dintre acești ani cifrele ne-au arătat că HR-ul este orice numai plictisitor nu. Și că ceea ce era valabil cu 12 luni în urmă astăzi nu mai are aplicabilitate în realitate. De aceea, acum este mai important decât oricând să lucrăm cu proiecții clare, extrase din date și mai clare și apropiate în timp. Fără ele, flerul profesional și anduranța dată de experiența în domeniu s-ar putea să nu mai valoreze mare lucru.

Plecând de la aceste premise, lansăm acum **cea de-a treia ediție a Review & Trends**, care nu își propune altceva decât să seteze parametrii în care vom lucra cu toții anul acesta. Și să ne ajute să pornim la drum cu o calibrare necesară unui parcurs ce nu se anunță deloc simplu. Plecând de la privirea globală asupra a ceea ce a însemnat în 2018 să angajezi și să te angajezi în România, extragem **predicțiile pentru 2019**.

Anul acesta ne va rezerva surprize? Cu siguranță! Acestea vor impune mobilizări și reconfigurări care vor duce la maturizarea și sofisticarea pieței? La fel de sigur! Vă invit nu doar să citiți rezultatele de anul acesta, dar să le și comparați cu cele din rapoartele trecute.

Veți avea, vă asigur, o revelație și vă veți uita cu surprindere la felul în care voi înșivă și companiile pentru care lucrați au evoluat.



Bogdan Badea

CEO eJobs

Lupta în HR continuă

Tendențele ultimilor ani pe piața recrutării nu ne-au făcut viața mai ușoară în industria resurselor umane și nici nu ne-au ajutat **să ne definim mai bine „inamicul”**. Pe de o parte, lupta o ducem în continuare cu **nevoile candidaților**, tot mai numeroase, dar și mai complexe. Acestora le răspundem cu **salarii mai mari și beneficii mai multe**.

Tot la nivelul candidaților, ne confruntăm din ce în ce mai mult cu **lipsa forței de muncă** în majoritatea domeniilor, iar cele mai la îndemână soluții par a fi **dezvoltarea programelor de retenție și a celor de pregătire profesională pentru viitoarele generații**.



Printre beneficiile cele mai apreciate se remarcă munca remote și programul flexibil, dar și un accent tot mai mare pe wellbeing în general.



Pe de altă parte, lupta o ducem și intern,
la nivel de companie, pentru că schimbările
bruste ne forțează să ne adaptăm și...

... să adoptăm **BIG DATA** fără să uităm că
oamenii nu pot fi reduși la serii de 1 și 0,

... să clădim o **CULTURĂ ORGANIZAȚIONALĂ**
coerentă, în primul rând, pentru angajați și abia
apoi pentru companie,

... să ne facem cunoscuți și printre candidații
latenți cu ajutorul unui **BRAND DE ANGAJATOR**
puternic.

Inamicul nu este, așadar, clar, pentru că
vorbit de numeroase variabile care ne fac
lupta în recrutare și retenție mai dificilă.

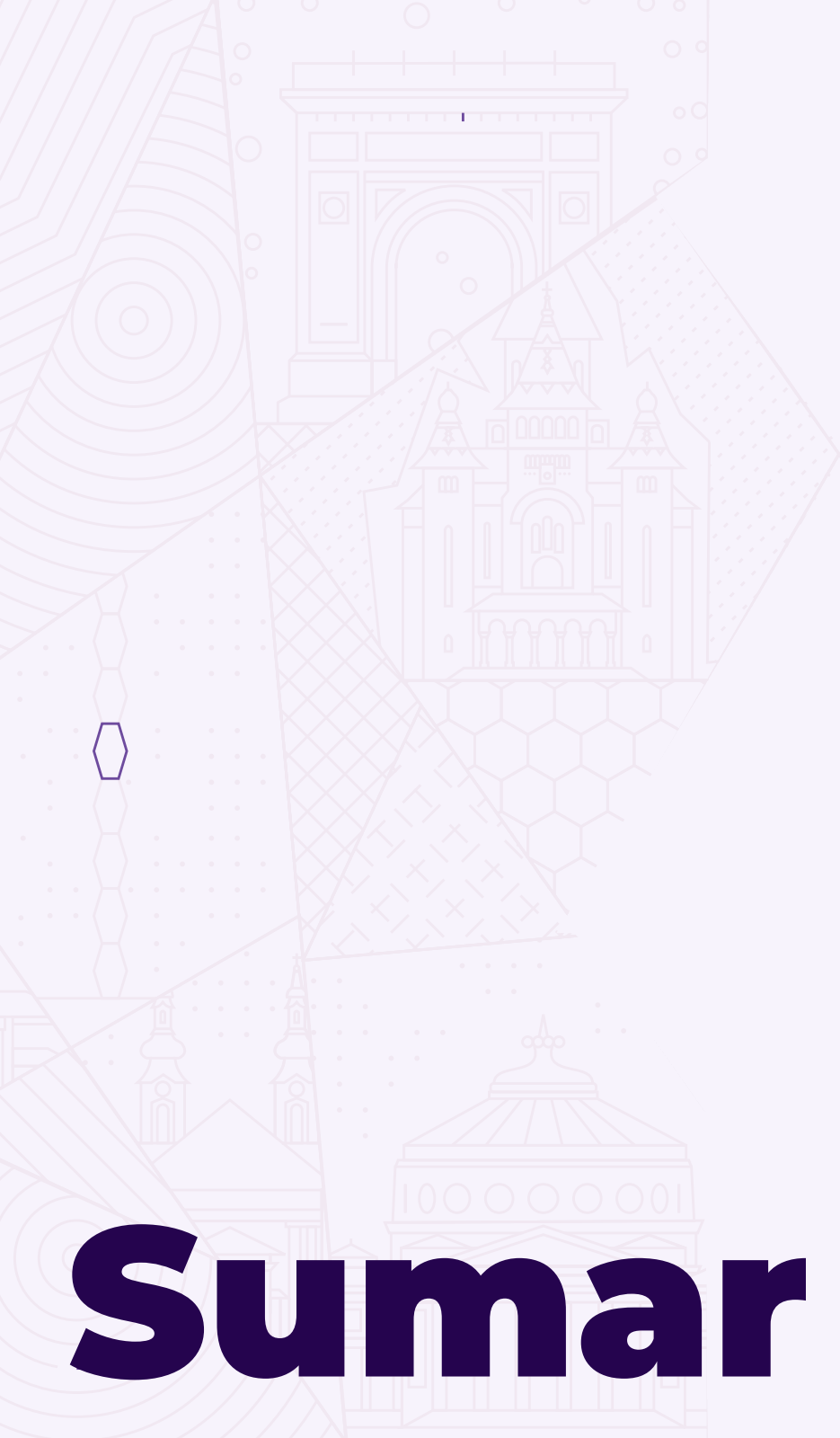
Ce putem face însă este:

 să privim retrospectiv cifrele

 să analizăm calitativ tendințele

 să ținem pasul cu schimbările

Apoi putem începe să ne construim
STRATEGIA DE RECRUTARE ȘI RETENȚIE
pentru 2019.

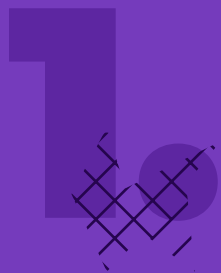


Sumar

Radiografia pieței muncii în 2018	7
Retrospectiva la nivelul întregii țări	13
Piața muncii dictată de candidați	14
Topul domeniilor preferate de candidați	15
Top 10 domenii preferate de candidați în 2018	16
Top 10 domenii preferate de candidați în 2017	16
Top 10 domenii mai puțin atractive pentru candidați în 2018	17
Top 10 domenii mai puțin atractive pentru candidați în 2017	17
Topul salariilor medii nete pe domenii	18
Cele mai mici salarii medii nete pe domenii	19
Top 5 domenii în care femeile câștigă cel mai bine	20
Top 5 domenii în care femeile câștigă cel mai puțin	21
Top 5 domenii în care bărbații câștigă cel mai bine	22
Top 5 domenii în care bărbații câștigă cel mai puțin	23
Salariile medii nete pe domenii în funcție de experiență	24
Salariile medii nete pe regiuni	26
Dinamica pieței muncii pe județe	27
Uneori soluția e unde nu te aștepți	28
Cele mai notabile aspecte din fiecare județ	29
HR Trends în 2019	37
Când n-ai candidați, ți-i faci	38
Mobilitatea internațională	39
Focus pe retenție	40
Regândirea salariilor în 2019	41
Beneficii out-of-the-box	42
Brandul de angajator se face auzit	43
Big Data schimbă direcția	45
Evenimentele în domeniu sunt de nelipsit	46
Metodologie	47



Radiografia pietei muncii în 2018



9 milioane
de CV-uri au
fost depuse
în 2018
pe eJobs.ro



**TOPUL DOMENIILOR
PREFERATE DE CANDIDAȚI ÎN 2018:**

31,2% Vânzări

14,6% Logistică

12,7% Contabilitate

10% Administrativ/Secretariat

9,2% Distribuție

6,2% Resurse Umane



La coada clasamentului avem domenii care nici în ultimii ani nu au fost foarte atractive pentru candidați:

0,38% Tipografii/Edituri

0,26% Medicină veterinară

0,23% ONG/Voluntariat

**Surprinzător,
domeniile
preferate de
cei mai mulți
români nu
coincid cu
domeniile cu
cele mai mari
salarii.**



CELE MAI MARI SALARII MEDII NETE ÎN 2018 S-AU ÎNREGISTRAT ÎN:

IT - 5.731 lei

Juridic - 4.571 lei

Banking - 4.226 lei

Resurse Umane - 4.048 lei



CELE MAI MICI SALARII MEDII NETE ÎN 2018 AU FOST ÎN:

Servicii - 2.281 lei

Prelucrarea lemnului - 2.239 lei

Industria textilă - 1.987 lei



Cât despre **DIFERENȚELE SALARIALE DE GEN**, România este una dintre țările în care acestea sunt cele mai mici. Cele mai notabile discrepanțe se remarcă totuși în domeniile:

Prelucrarea lemnului - **2.027** lei (femei)
vs. **2.450** lei (bărbați)

Inginerie mecanică - **2.871** lei (femei)
vs. **3.284** lei (bărbați)

Producție - **2.754** lei (femei) vs. **3.161** lei (bărbați)



RATA ȘOMAJULUI în decembrie 2018 a fost de **3,3%**, conform ANOFM, în scădere față de decembrie 2017, când era de 4,02%. În același timp, rata șomajului pe întreg anul 2018 a fost de 3,5%, de asemenea în scădere față de anul precedent, când a fost de 4,2%.

Înainte de a o numi o victorie însă, trebuie să ne întrebăm cum am ajuns la acest rezultat. I-am angajat pe ceilalți sau există alt motiv?



Adevărul: ne pleacă talentele. 2,38% din totalul populației, mai exact 467.500 de români, toți cu studii superioare, au emigrat între 2015 și 2017.



Posibile soluții pentru deficitul de candidați rezultat:

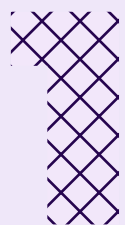
- recrutarea candidaților potriviți din rândul celor aparent nepotriviți (prin traininguri, relocări și programe de reconversie);
- importul de forță de muncă străină (devenit mai facil datorită unor schimbări legislative recente);
- dezvoltarea programelor de retenție și a brandului de angajator cu scopul loializării angajaților deja existenți.



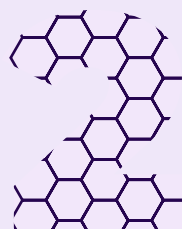
Retrospectiva pe țară

Piața muncii dictată de candidați

Nu e o surpriză pentru nimeni faptul că piața muncii în 2018 a fost dictată de candidați și că tendința urmează în continuare această direcție.



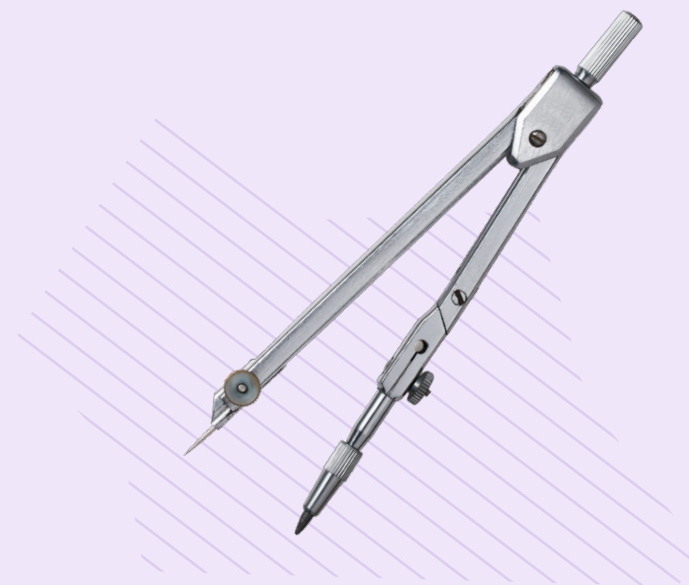
VÂNZĂRILE s-au aflat în fruntea clasamentului domeniilor referate de români, totalizând 31,2% din aplicările pe eJobs.ro.
Avantaje: bonusuri pentru performanță, program flexibil, accesibilitatea domeniului.



LOGISTICA (14,6%) s-a aflat pe locul doi în topul preferințelor.
Avantaj: accesibilitatea domeniului pentru candidații fără experiență.



CONTABILITATEA a strâns și ea 12,7% din aplicări.
Avantaje: salariul mediu net de peste 3.900 lei și perspectivele de avansare.



Topul domeniilor preferate de candidați

În mod surprinzător, primele cinci poziții în 2018 s-au suprapus perfect pe cele din 2017, mai exact: **Vânzări, Logistică, Finanțe & Contabilitate, Administrativ/Secretariat și Distribuție.**

O noutate în top 10 domenii preferate de candidați în 2018, care nu face decât să ne bucure, e intrarea **Resurselor Umane** direct pe locul 6.

La pol opus, domenii ca **Publicitate/Marketing, Achiziții și Construcții** au părăsit complet clasamentul.



Top 10 domenii preferate de candidați în 2018

1.	Vânzări	31,2 %
2.	Logistică	14,6 %
3.	Finanțe & Contabilitate	12,7 %
4.	Administrativ/Secretariat	10 %
5.	Distribuție	9,2 %
6.	Resurse Umane	6,2 %
7.	HoReCa	4,4 %
8.	Banking	4,2 %
9.	IT	3,6 %
10.	Juridic	2,4 %

Top 10 domenii preferate de candidați în 2017

1.	Vânzări	26,9 %
2.	Logistică	19,9 %
3.	Finanțe & Contabilitate	9 %
4.	Administrativ/Secretariat	7,9 %
5.	Distribuție	6,9 %
6.	HoReCa	6,7 %
7.	Banking	6,6 %
8.	Publicitate/Marketing	5,6 %
9.	Achiziții	5,1 %
10.	Construcții	5 %

Top 10 domenii mai puțin atractive pentru candidați în 2018

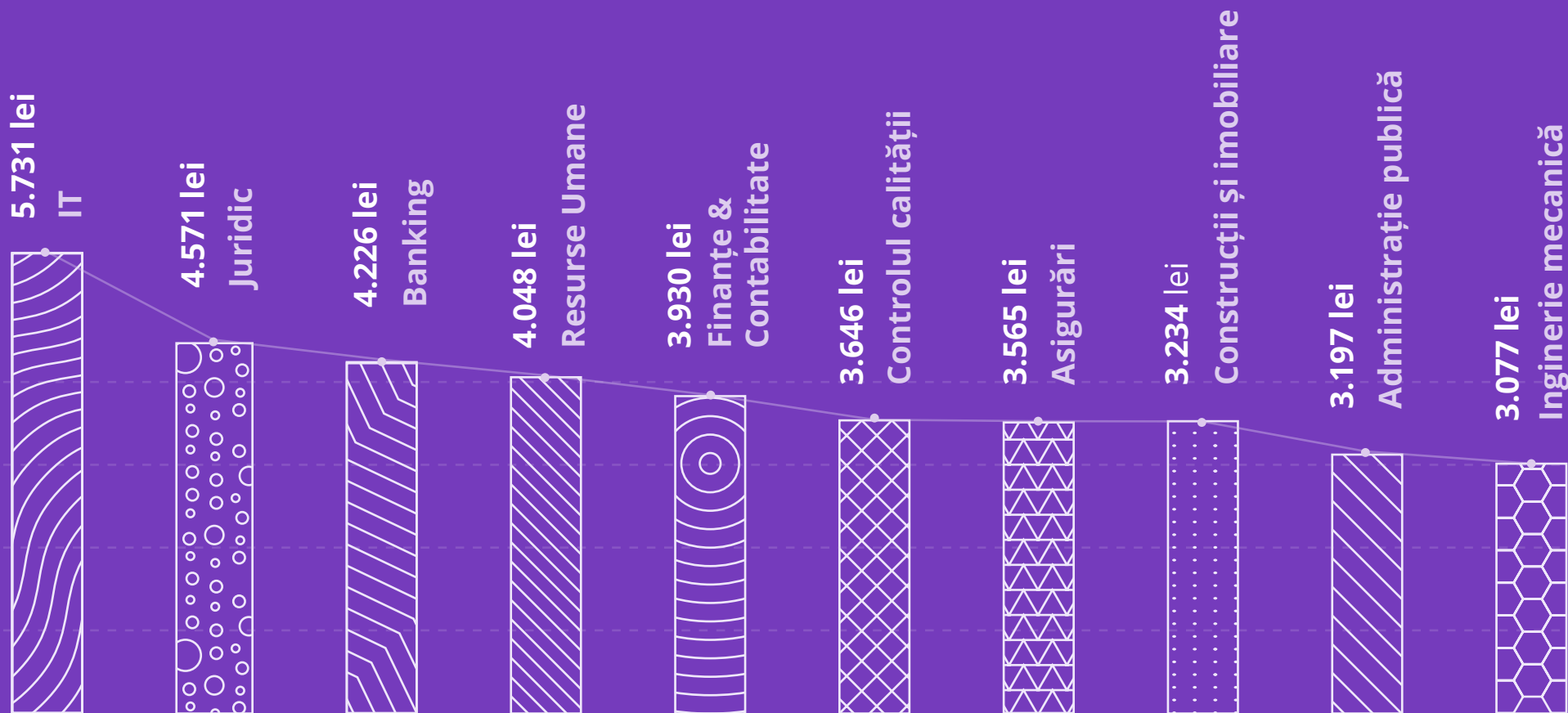
1.	ONG/Voluntariat	0,23 %
2.	Medicină veterinară	0,26 %
3.	Tipografii/Edituri	0,38 %
4.	Protecția muncii	0,40 %
5.	Pază și protecție	0,42 %
6.	Prelucrarea lemnului	0,43 %
7.	Managementul mediului	0,48 %
8.	Medicină alternativă	0,50 %
9.	Statistică/Matematică	0,51 %
10.	Naval/Aeronautic	0,51 %

Top 10 domenii mai puțin atractive pentru candidați în 2017

1.	Medicină veterinară	0,05 %
2.	Statistică/Matematică	0,06 %
3.	Tipografii/Edituri	0,07 %
4.	ONG/Voluntariat	0,08 %
5.	Relații publice	0,10 %
6.	Prelucrarea lemnului	0,10 %
7.	Managementul mediului	0,11 %
8.	Medicina alternativă	0,11 %
9.	Protecția muncii	0,13 %
10.	Proiectare civilă	0,14 %

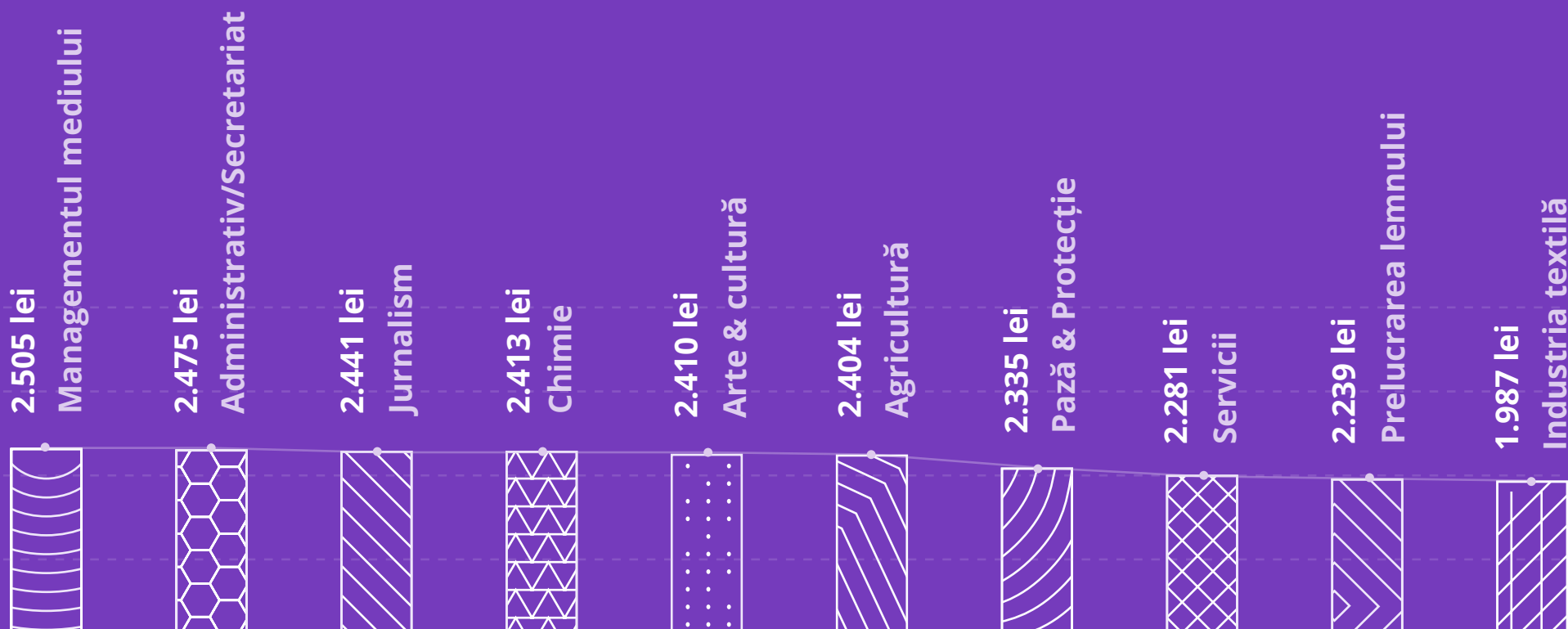
Topul salariilor medii nete pe domenii

Cele mai mari salarii medii nete din 2018 s-au înregistrat în **IT** (5.731 lei), în domeniul **Juridic** (4.571 lei) și în **Banking** (4.226 lei), conform Paylab.ro, primul comparator de salarii din România.



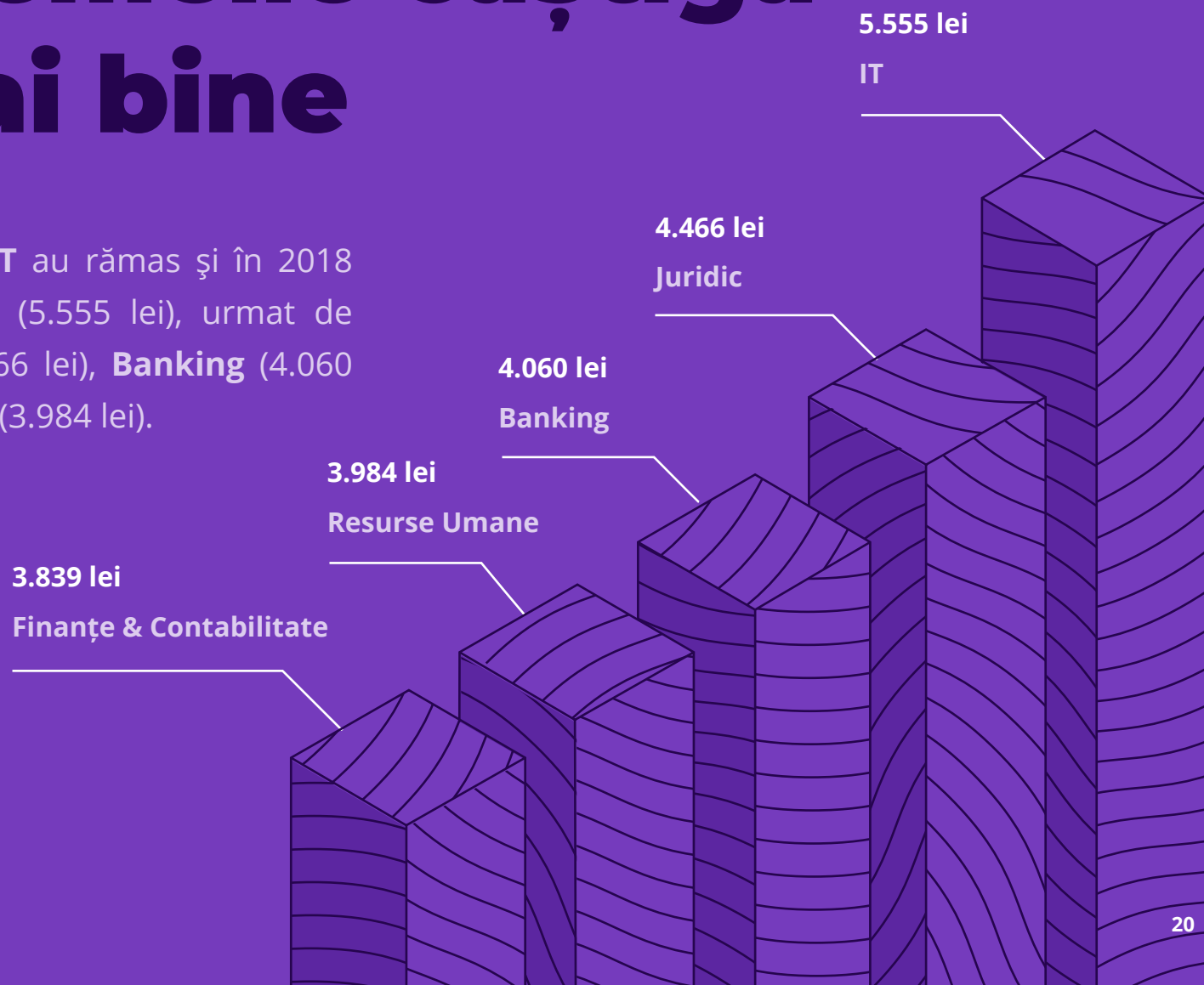
Cele mai mici salarii nete pe domenii

La pol opus față de topul anterior, cele mai mici salarii medii nete s-au înregistrat în **Industria textilă** (1.987 lei), în **Prelucrarea lemnului** (2.239 lei), în **Servicii** (2.281 lei) și în **Pază și Protecție** (2.335 lei).



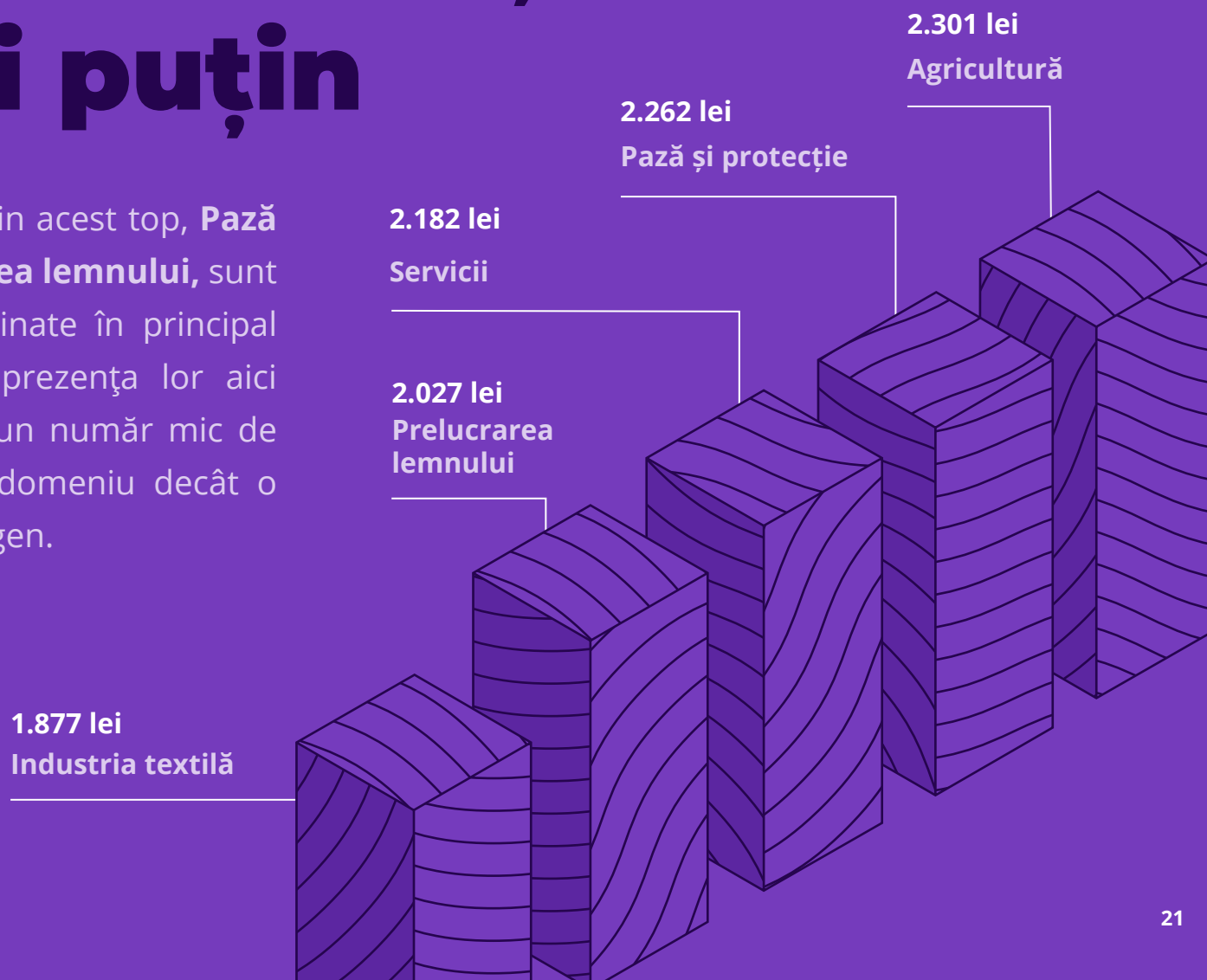
Top 5 domenii în care femeile câștigă cel mai bine

Salariile în domeniul **IT** au rămas și în 2018 printre cele mai mari (5.555 lei), urmat de domeniile **Juridic** (4.466 lei), **Banking** (4.060 lei) și **Resurse Umane** (3.984 lei).



Top 5 domenii în care femeile câștigă cel mai puțin

Două dintre domeniile din acest top, **Pază și Protecție** și **Prelucrarea lemnului**, sunt cunoscute ca fiind dominate în principal de bărbați. De aceea, prezența lor aici surprinde mai degrabă un număr mic de femei care lucrează în domeniu decât o discrepanță salarială de gen.



Top 5 domenii în care bărbații câștigă cel mai bine

Clasamentul se suprapune perfect pe cel al domeniilor în care femeile câștigă cel mai bine, diferența fiind făcută în acest caz de valorile medii ale salariilor. Astfel, dacă în **IT** și **Banking** remarcăm diferențe salariale de peste 300 de lei în favoarea bărbaților (333 lei, respectiv 331 lei), în **Resurse Umane** și **Finanțe & Contabilitate**, acestea sunt sub 200 lei (127 lei, respectiv 182 lei).

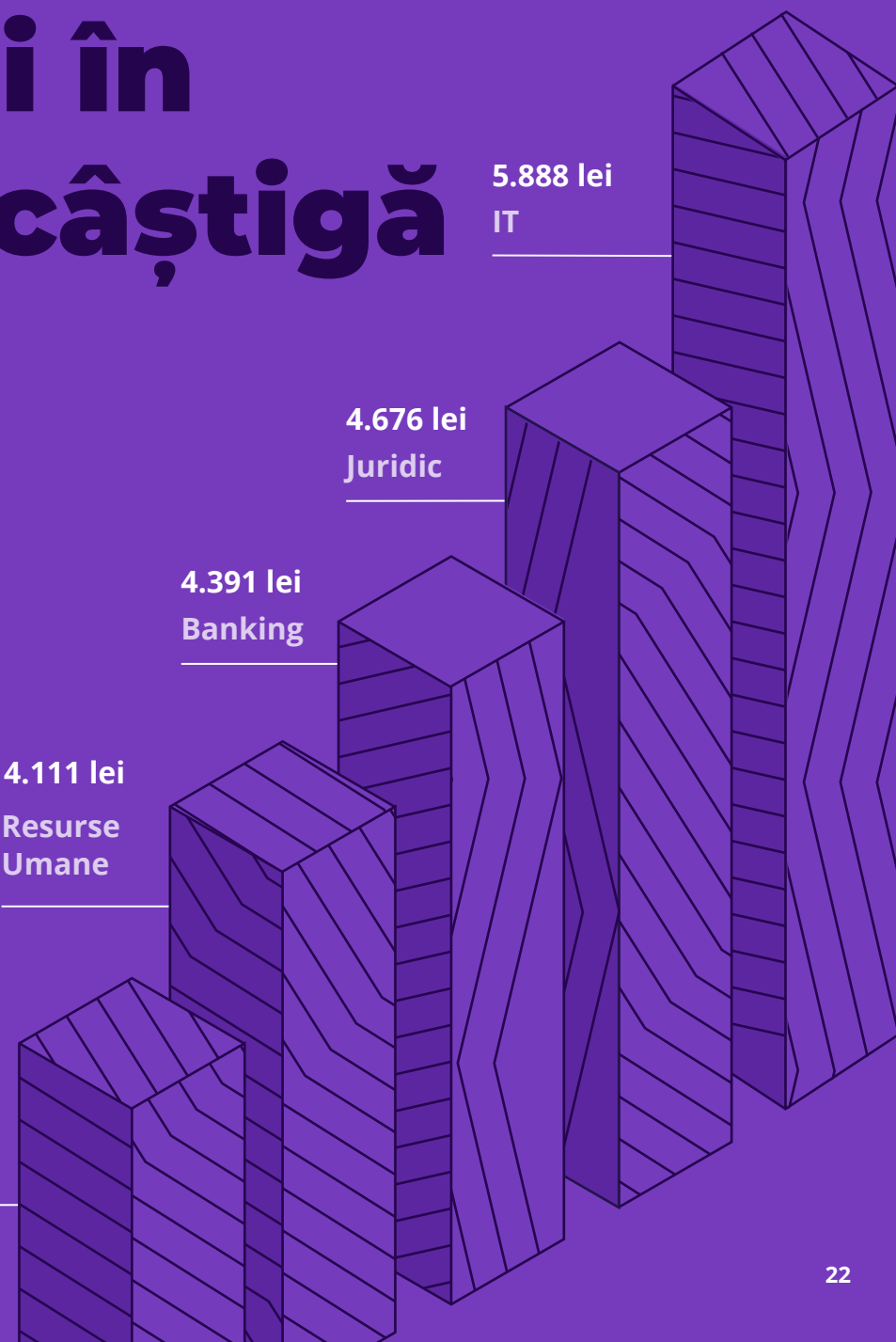
4.021 lei
Finanțe & Contabilitate

4.111 lei
Resurse Umane

4.391 lei
Banking

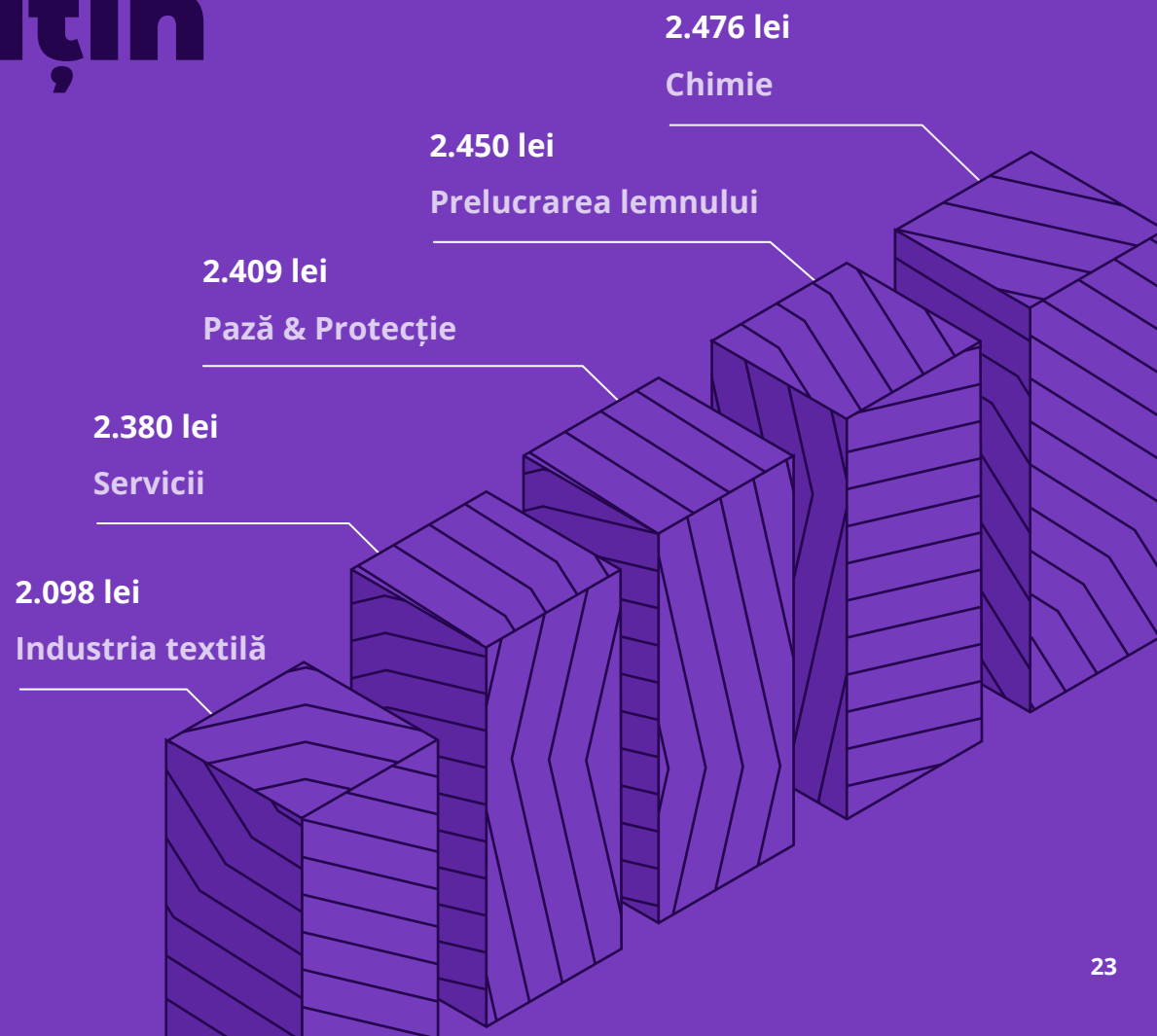
4.676 lei
Juridic

5.888 lei
IT



Top 5 domenii în care bărbații câștigă cel mai puțin

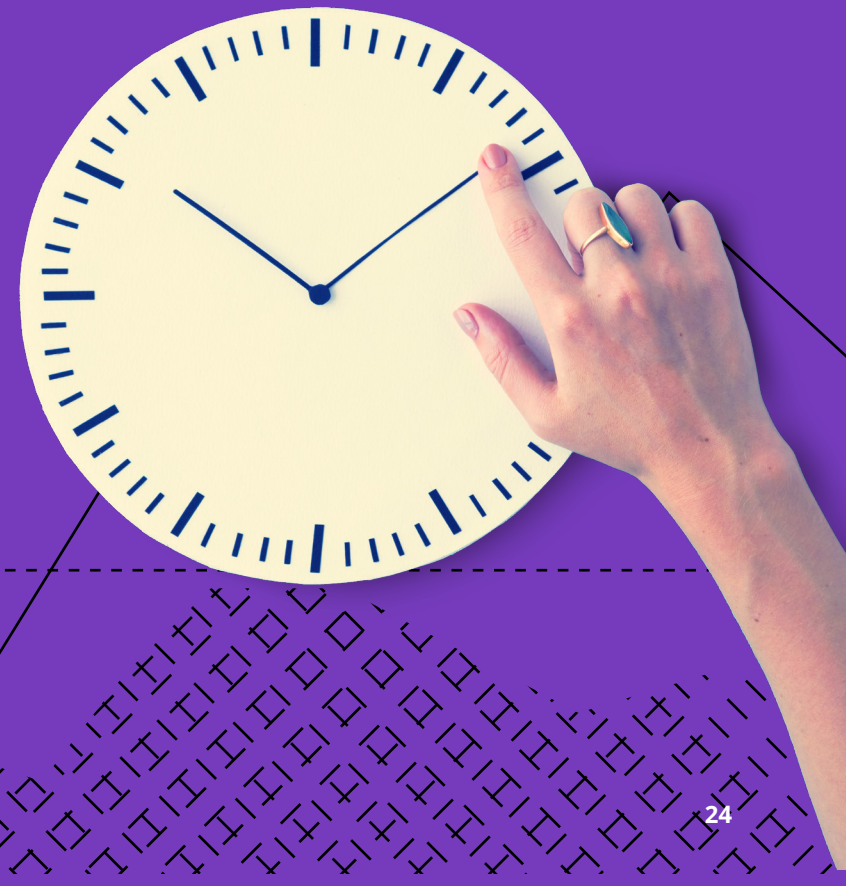
Similar cu topul domeniilor în care femeile câștigă cel mai puțin, și la bărbați se regăsesc în clasament: **Industria textilă, Pază și Protecție și Servicii.**



Salariile medii nete pe domenii în funcție de experiență

Pentru toate nivelurile de experiență, domeniul **IT** oferă cele mai bune salarii, urmat îndeaproape de domeniul **Juridic** și **Banking**.

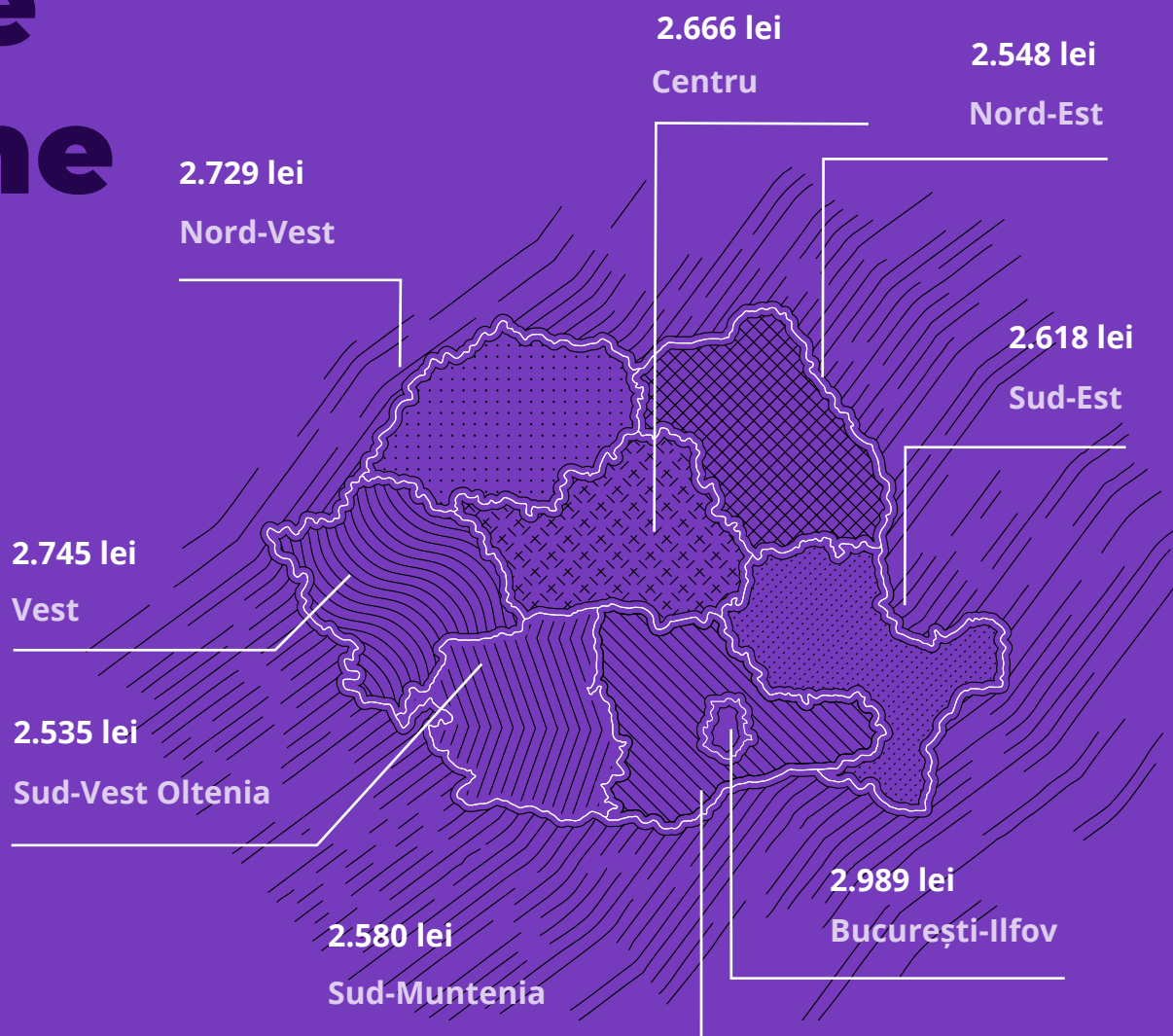
Mai departe, indiferent de nivelul de carieră, cele mai bune salarii apar în **Resurse Umane** și în **Finanțe & Contabilitate**.



Domenii		Junior	Middle	Senior
	IT	4.566 lei	5.847 lei	7.144 lei
	Juridic	4.049 lei	4.349 lei	4.994 lei
	Banking	3.507 lei	4.137 lei	4.666 lei
	Resurse umane	3.505 lei	4.140 lei	4.447 lei
	Finanțe & contabilitate	3.369 lei	3.838 lei	4.283 lei
	Controlul calității	3.329 lei	3.556 lei	4.132 lei
	Asigurări	3.276 lei	3.507 lei	3.685 lei
	Construcții & imobiliare	2.702 lei	3.329 lei	3.737 lei
	Administrație publică	2.827 lei	3.197 lei	3.592 lei
	Inginerie mecanică	2.804 lei	3.080 lei	3.443 lei

Salariile medii nete în funcție de regiune

Deloc surprinzător, zona **București-Ilfov** deține locul I în topul regiunilor cu cele mai mari salarii. Mai interesant e faptul că locul II îl ocupă **Vestul**, și nu **Nord-Vestul**, regiune renumită pentru creșterile socio-economice din ultimii ani, ce se află pe locul III.



Dinamica pietei muncii pe județe



Uneori soluția e unde nu te aștepți

RATA ȘOMAJULUI a cunoscut o scădere în ultimul an, ajungând, de la **4,02% în decembrie 2017**, la **3,3%, în decembrie anul trecut**, conform ANOFM. Asta înseamnă că, la finalul anului trecut, în România erau 288.896 șomeri.

Județele cu cea mai mică rată a șomajului în decembrie 2018:

Ilfov - **0,68%**

Timiș - **0,78%**

Cluj - **1,29%**

Județele cu cea mai mare rată a șomajului în decembrie 2018:

Vaslui - **8,41%**

Mehedinți - **7,67%**

Teleorman - **7,60%**

Un potențial mare în procesele noastre de recrutare o au județele cu o rată a șomajului mare. Totuși, numărul acestora trebuie tot timpul corelat cu numărul posturilor deja vacante în județ! O pistă în acest sens poate fi, de exemplu, județul Dolj (7,42% rată a șomajului), care numără **cei mai mulți șomeri din țară**: 19.728.





Nord-Vest

	Județ	Rata șomajului (dec 2018)	Salariul mediu net	Top 3 cele mai bine plătite domenii
	Bihor	1,53%	2.684 lei	IT Banking Transporturi
	Bistrița-Năsăud	3,04%	2.749 lei	Banking Traduceri Transporturi
	Cluj	1,29%	3.210 lei	Cercetare & dezvoltare IT Leasing
	Maramureș	3,23%	2.513 lei	Traduceri IT Managementul calității
	Satu Mare	2,60%	2.628 lei	Managementul calității IT Producție
	Sălaj	4,48%	2.633 lei	Managementul calității Asigurări Inginerie mecanică



Centru

	Județ	Rata șomajului (dec 2018)	Salariul mediu net	Top 3 cele mai bine plătite domenii
	Alba	3,36%	2.826 lei	Transporturi Managementul calității Resurse Umane
	Brașov	2,19%	2.740 lei	IT Managementul calității Traduceri
	Covasna	3,61%	2.422 lei	Transporturi Juridic Traduceri
	Harghita	4,23%	2.737 lei	Minerit/metalurgie Chimie Banking
	Mureș	3,03%	2.565 lei	Cercetare & dezvoltare Leasing IT
	Sibiu	1,79%	2.764 lei	Cercetare & dezvoltare Leasing IT



Nord-Est

	Județ	Rata șomajului (dec 2018)	Salariul mediu net	Top 3 cele mai bine plătite domenii
	Bacău	5,97%	2.522 lei	Resurse Umane IT Banking
	Botoșani	3,08%	2.544 lei	Producție Managementul mediului Banking
	Iași	3,05%	2.798 lei	Cercetare & dezvoltare IT Traduceri
	Neamț	4,58%	2.462 lei	Resurse Umane Banking IT
	Suceava	5,17%	2.558 lei	Cercetare & dezvoltare Transporturi IT
	Vaslui	8,41%	2.479 lei	Chimie Juridic Banking



Sud-Est

	Județ	Rata șomajului (dec 2018)	Salariul mediu net	Top 3 cele mai bine plătite domenii
	Brăila	3,90%	2.614 lei	IT Inginerie electrică și energetică Producție
	Buzău	7,21%	2.512 lei	IT Juridic Transporturi
	Constanța	2,73%	2.650 lei	IT Traduceri Managementul calității
	Galați	6,23%	2.614 lei	IT Managementul mediului Inginerie mecanică
	Tulcea	3,61%	2.775 lei	Jurnalism Inginerie electrică și energetică Arte și cultură
	Vrancea	4,02%	2.428 lei	Banking Asigurări Managementul mediului



Sud-Muntenia

	Județ	Rata șomajului (dec 2018)	Salariul mediu net	Top 3 cele mai bine plătite domenii
	Argeș	3,21%	2.654 lei	Managementul calității IT Resurse Umane
	Călărași	4,17%	2.458 lei	Chimie Juridic Construcții
	Dâmbovița	4,19%	2.569 lei	Inginerie mecanică Asigurări Resurse Umane
	Giurgiu	2,27%	2.576 lei	Banking HoReCa Inginerie mecanică
	Ialomița	5,57%	2.568 lei	Managementul mediului Transporturi Inginerie mecanică
	Prahova	2,63%	2.597 lei	Traduceri Managementul calității Banking
	Teleorman	7,60%	2.565 lei	Transporturi Asigurări Inginerie mecanică



Sud-Vest Oltenia

	Județ	Rata șomajului (dec 2018)	Salariul mediu net	Top 3 cele mai bine plătite domenii
	Dolj	7,42%	2.606 lei	Cercetare & dezvoltare IT Banking
	Gorj	4,35%	2.374 lei	Producție Banking Farmacie
	Mehedinți	7,67%	2.482 lei	Resurse Umane Transporturi Juridic
	Olt	6,27%	2.759 lei	Resurse Umane IT Inginerie mecanică
	Vâlcea	3,06%	2.536 lei	Asigurări Managementul calității Banking



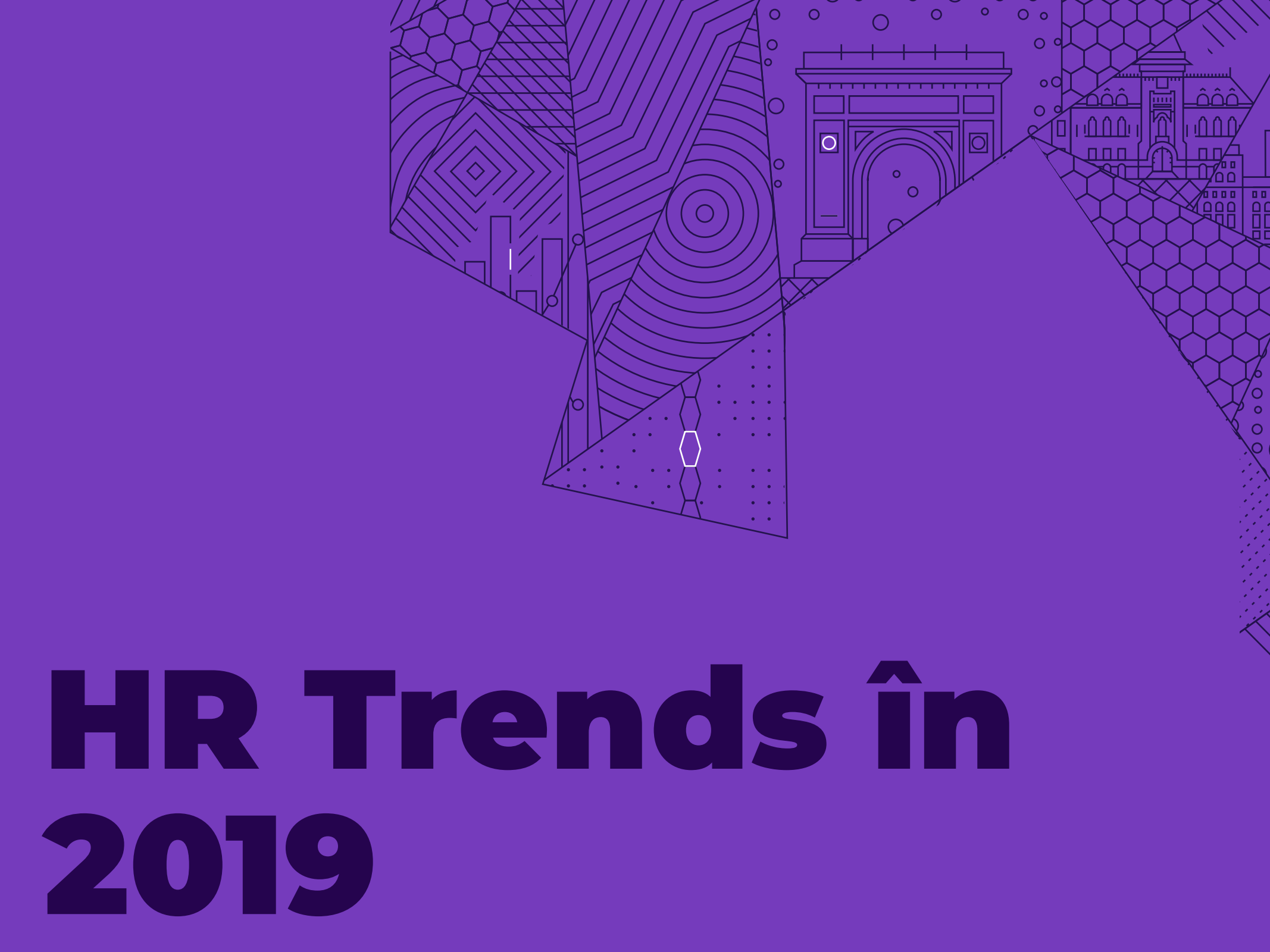
Vest

Județ	Rata șomajului (dec 2018)	Salariul mediu net	Top 3 cele mai bine plătite domenii
 Arad	1,36%	2.503 lei	IT Traduceri Managementul calității
 Caraș-Severin	3,23%	2.319 lei	Telecomunicații Construcții Farmacie
 Hunedoara	3,30%	2.284 lei	Resurse Umane Banking Construcții
 Timiș	0,78%	2.763 lei	Cercetare & dezvoltare IT Banking



București-Ilfov

Județ	Rata șomajului (dec 2018)	Salariul mediu net	Top 3 cele mai bine plătite domenii
 Ilfov	0,68%	2.839 lei	IT Managementul calității Banking
 Municipiul București	1,31%	3.179 lei	Cercetare & dezvoltare Leasing IT



HR Trends în 2019

1.

Când n-ai candidați, ți-i faci



Acum, mai mult ca niciodată, ne întrebăm unde găsim candidați deoarece competiția s-a mărit substanțial, iar aceștia sunt tentați din ce în ce mai mult să emigreze pentru condiții de trai mai bune.

Răspunsul la întrebare este, pe de o parte, să testăm noi tehnici și instrumente de recrutare, în timp ce ne dezvoltăm brandul de angajator care atrage automat mai mulți candidați.

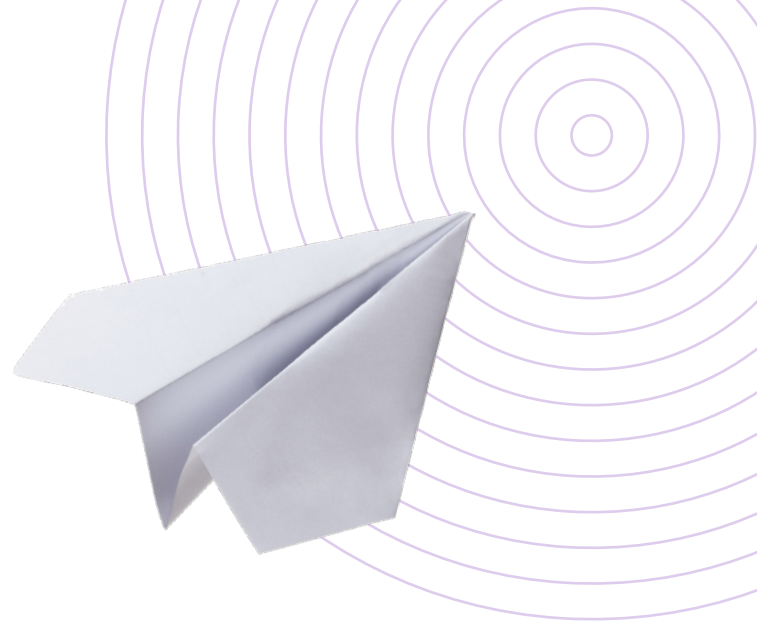
Pe de altă parte, **răspunsul cu cel mai mare potențial pe termen lung este să ne pregătim noi propriii candidați.**

„Dacă nu găsim candidați, îi creăm, iar asta încep să facă tot mai multe companii care gândesc programe de training, reconversie, internship și chiar academii interne de formare a oamenilor.”

Bogdan Badea,
CEO eJobs

2.

Mobilitatea internațională



Formarea oamenilor, fie intern sau extern, poate dura chiar și ani de zile. În cazul acesta, **programele de relocare** par a fi o soluție viabilă pentru a găsi candidați în alte zone.

Dar nu uita! Candidatul care s-a mutat din alt oraș pentru compania ta părăsește mai mult decât un job. Pentru a se adapta cât mai rapid și cât mai ușor în noul loc, trebuie să îi pui la dispoziție mai multe beneficii: o primă de relocare, cazare asigurată la început etc.

O altă soluție pentru criza de candidați ar putea fi **mobilitatea internațională**.

La începutul lunii noiembrie 2018 a intrat în vigoare o lege care îi ajută pe angajatorii din România să aducă mai rapid angajați din țări non-UE. Două dintre cele mai importante modificări din Legea nr. 247/2018 sunt:



Eliminarea obligativității angajatorilor de a le oferi străinilor din state non-UE venituri echivalente cu nivelul salariului mediu pe economie.



Înjumătățirea taxelor de eliberare a avizelor de muncă.

3.

Focus pe retenție

8 din 10 români vor să lucreze de acasă, conform unui studiu eJobs derulat în septembrie 2018.

Mai mult ca oricând, retenția ar trebui să devină prioritatea zero a angajatorilor în 2019. Iar flexibilitatea și munca remote sunt două tool-uri prin care o putem crește. Nu sunt noutăți pe piața muncii, dar mai mult ca niciodată ne-ar putea ajuta să ne completăm echipele mai repede și să ne reținem actualii angajați.

Conform unui studiu eJobs din 2018, **pentru 72% dintre românii de azi contează flexibilitatea companiei în momentul alegerii unui nou loc de muncă.** Așteptările pentru 2019 sunt și mai mari, ceea ce înseamnă că lipsa unui **PROGRAM FLEXIBIL** poate

deveni unul dintre motivele principale pentru care angajații tăi actuali aleg să plece.

Așadar, dacă organizația ta nu a adoptat încă acest beneficiu esențial în retenție, e timpul să o faci acum!

Cât despre **MUNCA REMOTE**, ea ar putea fi soluția de a atrage înapoi talentele care au emigrat sau emigrează. Munca remote ar putea, la fel de bine, să fie un beneficiu extraordinar pentru retenția actualilor tăi angajați, care visează la mai mult timp liber. Demonstrează-le că ai încredere în ei și că le respecti viața personală cu zile de lucru de acasă!

4.

Regândirea salariilor în 2019



Revenind la cel mai cald subiect din piața muncii, se pare că **salariile vor crește și în 2019, dar într-o măsură mai mică față de anii anteriori**. Măririle nesustenabile și nestrategice au două efecte negative mari.

Pe de o parte, duc la creșterea inflației (așa cum au făcut-o în ultimele luni măririle de salarii și de pensii din sistemul public). Iar, pe de altă parte, pot însemna scăderea puterii competitive a țării (investitorii străini fiind mai puțin atrași de România din cauza salariilor peste medie).

„Pe termen lung trebuie să creăm alte zone prin care să fim competitivi.”

Bogdan Badea,
CEO eJobs

Așadar, semnalele din piața muncii ne arată că este o nevoie reală de a ne focaliza pe oameni (atenție, nu pe resurse!) și pe mediul lor de lucru, mai departe de salariu și de beneficiile materiale.

5.

Beneficii out-of-the-box



Dacă singurele tale beneficii sunt tichetele de masă și echipa „tânără și dinamică”, e timpul să regândești această zonă. Mai ales dacă dorești să rămâi competitiv în 2019.

Candidații de astăzi vor să vadă că îți pasă de ei și vor să fie surprinși. Vor să primească ceva atât de extravagant din partea ta încât să aștepte cu entuziasm chiar și un an până la următorul „cadou”.

Ce îți mai doresc candidații în 2019? Beneficii personalizate și neobișnuite **TEAMBUILDING-URI EXOTICE, TOMBOLE** cu premii memorabile, **GADGET-URI COOL**, și, dacă se poate, **GRĂDINIȚĂ** la sediu, **MENAJERĂ** pentru acasă și **PERIOADE SABATICE** plătite de companie.

Nu te speria! Lista de potențiale beneficii conține o mulțime de nebunii, dar și idei ușor de implementat. Ține pasul cu cele mai cool beneficii, plus multe alte subiecte presante în HR, pe www.WeAreHR.ro

6.

Brandul de angajator se face auzit



S-a cam dus era companiilor confidențiale. Candidații vor să știe unde vor lucra, pentru cine, pentru ce și care sunt valorile companiei tale. Conform unui sondaj eJobs realizat în 2018, **64% dintre respondenți au declarat că reputația unei companii este unul dintre cei mai importanți factori care contribuie la decizia acestora de a aplica pentru un job.**

Şase moduri în care **BRANDUL DE ANGAJATOR** ți-ar putea ajuta compania:



Recrutezi rapid și eficient.

Candidații sunt atrași de un brand de angajator puternic.



Loialitatea crește. Angajații îți vor rămâne alături mai mult timp și își vor convinge prietenii să aplice și ei.



Productivitatea se dublează.

Când lucrezi cu oameni care-și iubesc locul de muncă, eficiența devine standard.



Creezi ambasadori de brand,

care abia așteaptă să le arate tuturor unde lucrează și ce job fain au.



Obții un renume, nu doar în industria ta, ci și în fața candidaților relevanți.



Spui adio competiției.

Mulți competitori se vor pierde în umbra unui brand de angajator ca al tău.

Vrei o strategie de Employer Branding personalizată?
Contactează-ne pe **www.BrandYourHR.ro**!

7.

Big Data schimbă direcția

Dacă în ultimii doi ani subiectul Big Data și-a făcut simțită prezența ca noutate și necesitate, în 2019 trebuie să devină standard.

Nicio companie nu-și mai permite să ignore analiza clară și detaliată a cifrelor obținute în procesele de recrutare și retenție.

Cum te poate ajuta Big Data?

Reduce costul de angajare



O recrutare greșită costă până la patru salarii brute, pe lângă costurile de recrutare în sine. Big Data oferă informații relevante despre potrivirea candidaților, înainte de a-i angaja.

Crește rata de retenție



Prin analiza datelor se poate realiza o imagine exactă a persoanelor care părăsesc compania, identificând tiparele celor care rămân și propunând noi repere.

Te poate ajuta să alegi pachetul de beneficii potrivit



Luând în calcul atât dorințele angajaților, cât și nevoile acestora și, nu în ultimul rând, bugetul tău, Big Data îți poate oferi combinația ideală de beneficii pentru echipă.

8.

Evenimentele în domeniu sunt de nelipsit

Tendențele nu se termină aici, ele se vor scrie în continuare pe tot parcursul anului.

Criza candidaților încă este o problemă cât se poate de reală și, la fel ca în anii anteriori, ne forțează să ne adaptăm și să ne schimbăm strategiile conform pieței. Dar împreună cu schimbările fiscale, legislative și socio-politice, pare că uneori încercăm să ne facem treaba într-un mediu cu prea mulți inamici și prea puțini prieteni.

Pentru a ține pasul cu schimbările din

piața muncii trebuie să ieși din zona de confort, să testezi noi instrumente și metode de recrutare și să te lupți pentru angajații tăi!

Partea bună a lucrurilor e că nu ești singur(ă)! Chiar acum îți pregătim o serie de masterclass-uri esențiale în HR care să te ajute să faci față provocărilor lui 2019.

Află despre ce e vorba trimițându-ne un mail la **hrworld@ejobsgroup.ro** pentru mai multe detalii!

Metodologia utilizată pentru colectarea datelor

ejobs Business Intelligence - sistemul intern de gestiune a candidaților care folosesc platforma ejobs.ro pentru căutarea locurilor de muncă. La momentul interpretării datelor, sistemul înregistra 3.990.632 de CV-uri active.

Paylab - primul comparator online de salarii din România (Paylab.ro). La momentul interpretării datelor, baza de date Paylab înregistra informații salariale de la 206.762 de participanți. Statisticile Paylab se bazează pe datele introduse personal de salariații din România.

ANOFM - Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă (anofm.ro).

INS - Institutul Național de Statistică (insse.ro) Datele județene au fost folosite la stabilirea mediei ponderate a salariului mediu net la nivelul regiunilor de dezvoltare a României

Metodologie



@jobs