

■ **BOGDAN BADEA, CEO EJOBS ROMÂNIA:** "Adoptarea lucrului remote - cea mai pregnantă și vizibilă schimbare de pe piața muncii" **PAGINA 2**

■ **LUMINIȚA FLOREA, DIRECTOR PEOPLE & CULTURE PHILIP MORRIS ROMÂNIA:** „Ultimii ani au reprezentat un test de adaptabilitate și transformare pe piața muncii” **PAGINA 3**

■ **ANA VIȘIAN, MARKETING MANAGER BESTJOBS:** "Munca de la distanță este în topul preferințelor multor angajați" **PAGINA 4**

■ **LOREDANA GÎLMEANU, SEM HR BUSINESS PARTNER & COUNTRY LEAD, NESTLÉ ROMÂNIA:** "Viața și munca la birou nu vor mai fi niciodată ca înainte de pandemie" **PAGINA 5**



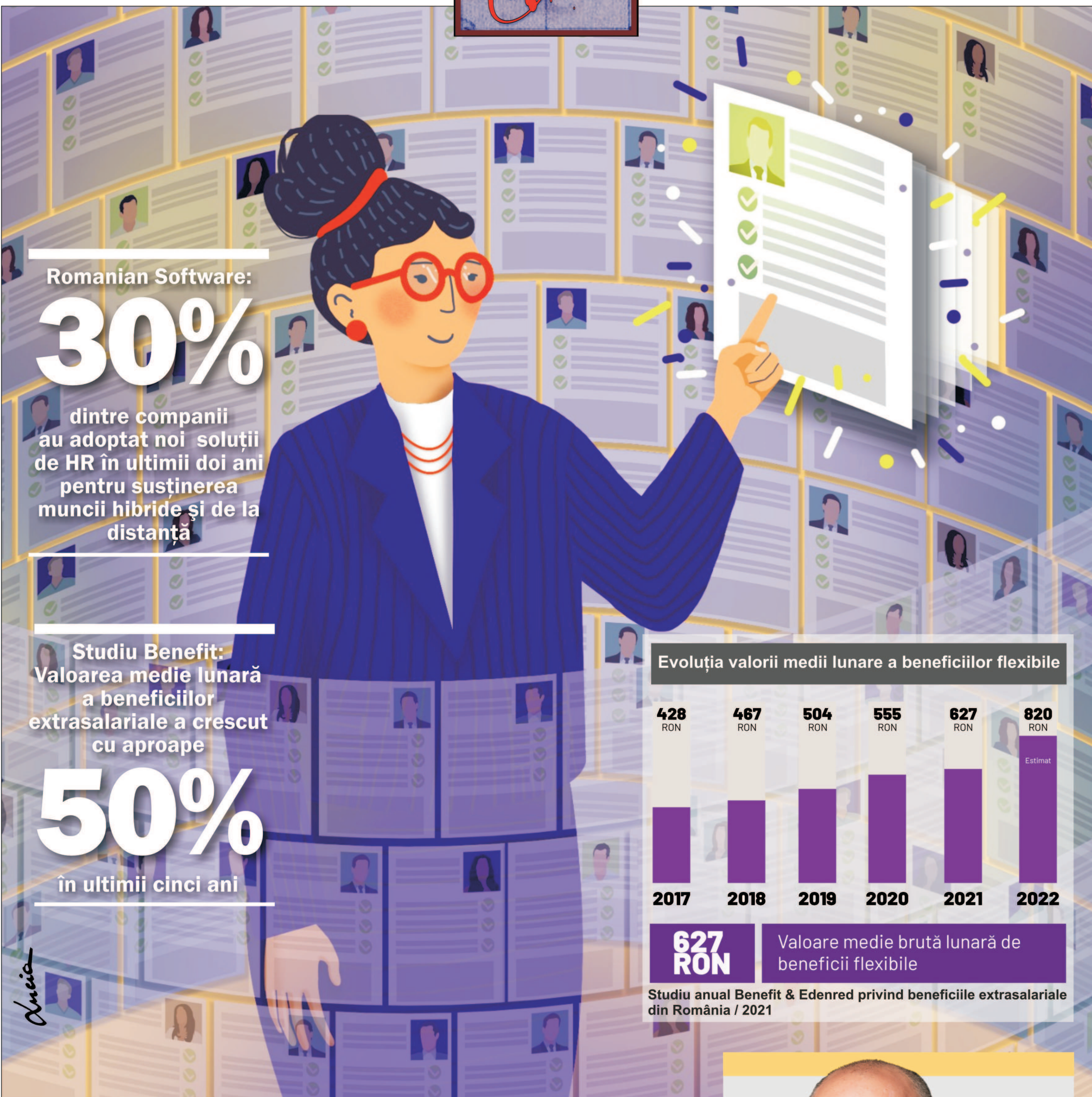
■ **LAURA CIORNEI, FOUNDER & MANAGING PARTNER LET'S TALK HR:** "În viitor, accentul se va pune tot mai mult pe flexibilitate" **PAGINA 6**

■ **MARIUS CIURARIU, HR DIRECTOR, PROVIDENT:** "Am descoperit că unii oameni sunt mai productivi atunci când lucrează de acasă" **PAGINA 7**

SUPLIMENT GRATUIT

BURSA

ZIARUL OAMENILOR DE AFACERI



Pandemia a schimbat radical piața muncii

La doi ani după pandemie, piața muncii arată complet diferit față de ceea ce era până în 2020, iar cea mai importantă schimbare este adoptarea la o scară tot mai largă a muncii la distanță. Dacă înainte de anul 2020 cazurile în care companiile permiteau munca remote erau extrem de rar întâlnite, acum numărul locurilor de muncă la distanță este din ce în ce mai mare, așa cum arată orice studiu al companiilor de recrutare.

După ce s-au adaptat stilului de muncă de la distanță, angajații au dorit să continue în această formă de lucru, iar cei care sunt acum în căutarea unui job acordă o foarte mare atenție ofertei de posturi care le permite lucrul de acasă.

În noile condiții, și angajatorul pune accent pe performanța salariatului, fără să mai condiționeze

prezența acestuia la birou sau să îi impună un program de lucru fix, acolo unde domeniul de activitate permite acest lucru. Trecerea la stilul de lucru remote a lărgit astfel plaja de candidați eligibili pentru anumite posturi, care acum pot fi recrutați și din alte localități.

Preferința pentru lucrul de la distanță și flexibilitatea a dus și la apariția joburilor cu program hibrid, care presupun prezența la birou numai două-trei zile pe săptămână.

Totodată, munca la birou s-a schimbat, și nu înseamnă doar mai multă flexibilitate, datorită programului de lucru hibrid, ci și spații de lucru reamenajate, care să le ofere mai mult confort angajaților și zone de relaxare. În plus, noua realitate permite ieșiri mai dese în echipe și întâlniri de lucru în afara biroului.

O altă noutate pe piața muncii

este accentul pus pe tehnologie. Studiile arată că numeroase companii au adoptat soluții digitale de HR pentru susținerea muncii hibride și de la distanță, dar digitalizarea a reconfigurat și procesul de recrutare.

Pe piața actuală a muncii, beneficiile extrasalariale ocupă un loc important, iar dacă până în 2020 acestea erau preponderent tichete de masă, bonusuri sau abonamente la clinici medicale, acum au apărut noi tipuri de beneficii/stimulente care privesc aspecte de "well-being", cum sunt sesiunile de consiliere psihologică, yoga, dezvoltare personală.

Conform studiilor, responsabilitatea de resurse umane trebuie, acum, să susțină dezvoltarea unui model de lucru hibrid centrat pe om, care să ofere experiențe flexibile, să permită colaborarea și să stimuleze un management bazat pe empatie.

În noua realitate, angajații au învățat să nu mai accepte orice condiții doar ca să aibă un loc de muncă sau ca să lucreze într-o anumită companie. Ei acordă mai multă importanță bunăstării personale și echilibrului între muncă și viața personală. Posibilitatea de a lucra de acasă și beneficiile extrasalariale sunt, de multe ori, decisive în acceptarea unei oferte de angajare.

Per ansamblu, toate schimbările din ultimii doi ani conturează cadrul pentru anii care vin, în care candidații vor fi tot mai educați cu privire la piața muncii, vor dori transparență din partea angajatorului în privința ofertei, vor fi tot mai selectivi atunci când vine vorba de un nou job, iar angajatorii care își doresc lucrători stabili și responsabili vor trebui să țină cont de dorințele și așteptările acestora, respectiv să fie foarte atenți la modalitățile de păstrare a lor, oferindu-le flexibilitate și beneficii. ■



BOGDAN BADEA,
CEO eJobs România:

"Munca la birou înseamnă multă flexibilitate. Poate un program de lucru hibrid, poate spații de lucru reamenajate și care să ofere mai mult confort angajaților, poate ieșiri mai dese în echipe și întâlniri de lucru în afara biroului. Nimic nu mai este rigid acum, iar asta cântărește mult în ochii angajaților și candidaților. Politicile de HR s-au adaptat noii realități. Cu toții am învățat să răspundem din mers oricăror noi cerințe. Dincolo de crearea celor mai bune experiențe de lucru și de angajare, oamenii de HR au învățat să lucreze foarte îndeaproape și cu celelalte departamente, astfel încât totul să fie cât mai personalizat și cât mai specific fiecărui job în parte".

RECRUTARE

”Adoptarea lucrului remote - cea mai pregnantă și vizibilă schimbare de pe piața muncii”

(Interviu cu Bogdan Badea, CEO eJobs România)

● ”Numărul de locuri de muncă remote de pe eJobs.ro este de trei ori mai mare comparativ cu 2021” ● ”Pachetul salarial competitiv și flexibilitatea - în topul dorințelor candidaților” ● ”Remote work-ul nu va rămâne doar o amintire a pandemiei”

În prezent, piața muncii arată complet diferit față de felul în care arăta acum un an sau mai ales acum doi ani, ne-a declarat Bogdan Badea, CEO eJobs România. Potrivit domniei sale, coordonata principală la care se uită acum angajatorii este performanța, necondiționată de factori externi precum orașul sau țara în care muncim sau programul fix de opt ore pe zi.

Reporter: Cum a schimbat pandemia piața muncii - care sunt tendințele actuale și ce previziuni aveți pentru viitor?

Bogdan Badea: În momentul în care vorbim, piața muncii arată complet diferit față de felul în care arăta acum un an sau mai ales acum doi ani. Suntem într-un punct de comparație 1 la 1 cu anii prepandemici, adică 2018, 2019, în care totul se întâmpla într-o dinamică extrem de crescută, cu multe joburi și o goană ferventă după candidați.

Dacă vorbim de schimbări, cu siguranță cea mai pregnantă și mai vizibilă a fost adoptarea muncii remote. Dacă înainte de 2020 vorbeam doar despre cazuri izolate în care companiile acceptau sau încurajau munca remote, acum, chiar și după ridicarea restricțiilor, numărul de locuri de muncă remote de pe eJobs.ro este de trei ori mai mare comparativ cu 2021. Deci, mai mult decât oricând, coordonata principală la care se uită angajatorii este performanța, necondiționată de factori externi precum orașul sau țara în care muncim sau programul fix de opt ore pe zi.

Ce s-a întâmplat în ultimii doi ani și ce se întâmplă acum ne conturează cadrul pentru următorii ani, în care angajatorii vor trebui să fie extrem de atenți la retenție, să lucreze cu foarte multă flexibilitate pentru că vedem o luptă foarte strânsă pentru talentele din piață, să înceapă să dea dovadă de transparență în ceea ce privește salariile (mă refer aici la publicarea salariilor în anunțurile de angajare).

Vedem, totodată, o revenire în forță a angajatorilor la ceea ce făceau înainte de pandemie pentru a câștiga sau a-și consolida capitalul de imagi-

ne - acțiuni de employer branding, creșteri salariale, pachete de beneficii foarte atrăgătoare.

”Primul semestru din 2022 a fost cel mai bun din istoria eJobs în materie de încasări, clienți noi și joburi postate”

Reporter: Cum a evoluat piața de recrutare online în ultimii ani și ce preconizați că va urma? Care sunt provocările pentru recrutarea de personal pe o piață a muncii diferită de cea anterioară pandemiei?

Bogdan Badea: Piața a crescut. Pentru noi, cel puțin, ultimii doi ani au fost foarte intensi, dar au marcat și creșteri în numărul de joburi postate, în numărul de clienți noi, în volumul de servicii extra core business (campanii digitale, campanii de recrutare personalizată prin intermediul Skilld sau employer branding), în numărul de aplicări și de candidați activi. Primul semestru al anului 2022 a fost, de exemplu, și cel mai bun din istoria eJobs în materie de încasări, clienți noi și joburi postate.

Pentru recrutori, piața este, într-adevăr, plină de provocări acum. Sunt foarte multe joburi noi și nu la fel de mulți candidați. În special când vorbim despre poziții de specialiști, este din ce în ce mai greu să închizi o poziție cu omul potrivit.

O altă provocare pe care o au recrutorii este de a se menține competitivi la nivel salarial. În primul rând, din cauza disporporției între cerere și ofertă și apoi pentru că inflația și-a spus cuvântul nu doar asupra puterii de cumpărare, ci și asupra așteptărilor salariale ale candidaților. Lucru firesc, de altfel, dar cu impact asupra



bugetelor de salarii.

Reporter: Care sunt cerințele unei persoane ce caută acum un loc de muncă, față de perioada pre-pandemie?

Bogdan Badea: Pachet salarial competitiv și flexibilitate. Pe acestea le regăsim cel mai des în topul dorințelor candidaților. Sunt primele lucruri la care se uită atunci când vor să se angajeze. Dacă salariul era la fel de important și înainte de pandemie, nevoia de flexibilitate din partea angajatorului a crescut după cei doi ani în care toată lumea s-a bucurat de mai multă autonomie, de mai multă independență în a-și gestiona timpul. Acestea pot funcționa însă doar atunci când sunt dublate de disciplină și foarte multă responsabilitate pentru că angajatorii se așteaptă la același nivel de performanță, indiferent de lo-

cul în care lucrezi.

”În prima jumătate a anului, domeniile care au atras cele mai multe aplicări au fost retail, call center/BPO, servicii, IT/telecom, banking și servicii financiare și transporturi/logistică”

Reporter: Care sunt cele mai căutate domenii în prezent? Există o scădere a interesului pentru anumite sectoare?

Bogdan Badea: Pentru prima jumătate a anului, domeniile care au atras cele mai multe aplicări au fost retail, call center/BPO, servicii, IT/telecom, banking și servicii financiare și transporturi/logistică.

Aici, vorbim de două criterii care atrag candidații – numărul mare de joburi lansate în piață și, implicit, o adresabilitate foarte largă a domeniului, cum este cazul retailului și call center-elor sau salariile mari oferite, cum este cazul IT-ului sau serviciilor financiare.

Nu am observat o scădere a interesului pentru anumite sectoare, ci sectoare care au crescut foarte mult, în special în ultimele trei luni, de când au fost ridicate restricțiile - turism, horeca sau evenimente.

Reporter: Ce preferă un angajator în condițiile actuale: să ofere un loc de muncă tradițional, stabil, sau să aibă lucrători de la distanță? Care sunt preferințele candidaților pentru un post în acest sens, după ridicarea restricțiilor din pandemie?

Bogdan Badea: Tendința celor mai mulți dintre angajatori pentru acest an este să readucă oamenii la birouri. Sunt puțini cei care au impus o reîntoarcere bruscă, optând, mai degrabă, pentru un model hibrid - două zile de la birou, trei de acasă sau trei zile de la birou, două de acasă. Încă se face un rodaj al celui mai bun mod de lucru, însă este clar faptul că remote work-ul nu va rămâne doar o amintire a pandemiei. În intervalul aprilie-iunie 2022, numărul locurilor de muncă remote a fost de trei ori mai mare decât în aceeași perioadă din 2021, când încă se lucra preponderent de acasă. Deci, angajatorii încă sunt dispuși să le ofere această opțiune angajaților, mai degrabă sub formă de beneficiu, iar candidații aplică în continuare cu interes pentru astfel de poziții.

”Munca la birou înseamnă multă flexibilitate”

Reporter: Care sunt cele mai evidente schimbări la care trebuie să se adapteze un angajator? Ce înseamnă munca la birou în noua realitate și ce primează pentru un angajat în acest sens?

Bogdan Badea: Cum spuneam, munca la birou înseamnă multă flexibilitate. Poate un program de lucru

hibrid, poate spații de lucru reamenajate și care să ofere mai mult confort angajaților, poate ieșiri mai dese în echipe și întâlniri de lucru în afara biroului. Nimic nu mai este rigid acum, iar asta cântărește mult în ochii angajaților și candidaților.

Reporter: Care este locul beneficiilor extrasalariale în căutarea unui loc de muncă? La ce sunt mai atenți cei ce vor un nou loc de muncă în privința acestor beneficii?

Bogdan Badea: Beneficiile rămân importante. Aici, nu s-au schimbat foarte mult preferințele. Nici ale angajatorilor, nici ale angajaților. Cu două mici excepții - vedem tot mai des opțiunea de a munci remote ca beneficiu și serviciile de terapie psihologică oferite angajaților. Altfel, companiile rămân tributare pachetelor clasice: tichete de masă, abonamente medicale, abonamente la săli de sport, coaching, tichete de vacanță, prime de sărbători etc.

Vedem o revenire în forță a angajatorilor la ceea ce făceau înainte de pandemie pentru a câștiga sau a-și consolida capitalul de imagine - acțiuni de employer branding, creșteri salariale, pachete de beneficii foarte atrăgătoare”.

Reporter: Cum se adaptează politicile de HR noii realități?

Bogdan Badea: S-au adaptat deja. Cu toții am învățat să răspundem din mers oricărui noi cerințe. Dincolo de crearea celor mai bune experiențe de lucru și de angajare, oamenii de HR au învățat să lucreze foarte îndeaproape și cu celelalte departamente, astfel încât totul să fie cât mai personalizat și cât mai specific fiecărui job în parte.

Reporter: Vă mulțumesc! ■

STUDIU FORTUNE BUSINESS INSIGHTS:

Piața tehnologiei de resurse umane va ajunge la circa 36 miliarde dolari, în 2028

O analiză realizată de Fortune Business Insights estimează că dimensiunea pieței globale de tehnologie HR va ajunge la 35,68 miliarde de dolari în 2028, în baza unei creșteri anuale compuse (CAGR) de 5,8% în perioada 2021-2028, alimentată de investițiile tot mai mari în dezvoltarea de noi produse în domeniu.

Piața mondială a tehnologiei de resurse umane (HR) este așteptată să crească pe fondul concentrării tot mai mari a companiilor pe experiența angajaților, arată un studiu realizat de Fortune Business Insights, care menționează că, în 2020, acest segment totaliza 22,89 miliarde de dolari, iar în 2021 - 24,04 miliarde de dolari, pentru ca în 2028 să ajungă la 35,68 miliarde de dolari, după o creștere anuală compusă (CAGR) de 5,8% în pe-



rioada 2021-2028.

Analiza notează că numeroase organizații de pe tot globul se orientează în prezent către tablourile de bord unice de raportare și analiză, față de bazele convenționale de date HR. (n.r. Tablourile de bord sunt create prin inserarea de tabele cu date, diagrame, note despre datele de performanță într-o grilă care poate fi personalizată).

”Aceaste tablouri nu doar ajută companiile să crească productivitatea, ci le permit să studieze problemele de retenție a angajaților și productivitatea vânzărilor”, notează studiul, subliniind: ”Companiile investesc sume uriașe în dezvoltarea de noi soluții software, cum sunt instrumentele de învățare, operaționale și de evaluare. Preconizăm că

acești factori vor determina expansiunea pieței tehnologiei HR în viitorul apropiat. Totuși, trebuie adus în atenție faptul că achiziționarea tehnologiei HR este un proces costisitor, care poate limita creșterea”.

Josh Bersin, fondatorul Bersin & Associates, spune în acest raport: ”Angajatorii folosesc în prezent instrumente de tehnologie HR pentru îmbunătățirea experienței angajaților la locul de muncă”.

Fortune Business Insights: America de Nord, lider al pieței tehnologiei HR

Din punct de vedere geografic, America de Nord a generat 11,06 miliarde de dolari - venituri în 2020 pe segmentul tehnologiei HR și probabil va domina piața în următorii ani, conform studiului citat.

Prezența în creștere a mai multor furnizori de tehnologie de resurse umane (HR), precum IBM Corp., Oracle Corp. și Ceridian HCM Holding Inc. vor susține creșterea regio-

nală. Pe de altă parte, Europa urmează să se mențină pe locul al doilea datorită inițiativelor în creștere ale organismelor de reglementare în privința îmbunătățirii infrastructurii HR. Uniunea Europeană a implementat o strategie de management al talentelor pentru reducerea supraîncărcării personalului în 2020, ceea ce susține creșterea pieței tehnologiei HR din această regiune.

Segmentul IT și Telecomunicații domină piața tehnologiei HR, potrivit Fortune Business Insights

Piața analizată este împărțită în software și servicii, în funcție de componentele sale, iar conform implementării produselor, aceasta este alcătuită din ”local” și ”cloud”.

După industrie, piața include IT și Telecomunicații, BFSI (banking, financial services & insurance), administrație, retail, asistență medicală, producție și altele. Dintre acestea,

segmentul IT și Telecomunicații a ocupat 23,3% în 2020 din piața tehnologiei de resurse umane (HR), la nivel global, pe fondul strategiilor de angajare în schimbare și al cererii mari de forță de muncă calificată în diverse companii. ■

Companiile-cheie de pe piața tehnologiei HR sunt, potrivit Fortune Business Insights: Automatic Data Processing (ADP) Inc. (New Jersey, SUA); Ceridian HCM Inc. (Minnesota, SUA); Cezanne HR Ltd. (Londra, Marea Britanie); Cornerstone OnDemand Inc. (California, SUA); IBM Corp. (New York, SUA); Infor (New York, SUA); NetSuite Inc. (California, SUA); Oracle Corp. (California, SUA); SAP SE (Walldorf, Germania); Talentsoft (Franța, Europa); Ultimate Software (Florida, SUA); Workday Inc. (California, SUA). ■

INTERVIU

„Ultimii ani au reprezentat un test de adaptabilitate și transformare pe piața muncii”

Interviu cu Luminița Florea, Director People & Culture Philip Morris România

● „Viitorul aparține cu siguranță muncii hibride, dar nu există o rețetă care să funcționeze la fel pentru toată lumea”

Ultimii ani au reprezentat un test de adaptabilitate și transformare pe piața muncii, apreciază Luminița Florea, Director People & Culture Philip Morris România, care ne-a spus, în cadrul unui interviu că, mai mult decât oricând, caracteristici precum agilitatea, colaborarea și flexibilitatea au contat foarte mult atât pentru angajații existenți, cât și în selecția noilor colegi. Domnia sa ne-a precizat: „Ne-am văzut nevoiți să adoptăm modele noi de lucru, cum ar fi munca în sistem hibrid și, cu siguranță, în viitor, acest model de lucru nu o să dispară. Dar acest model hibrid trebuie adaptat la nevoile angajaților și fiecărei organizații în parte. Activitatea companiei se schimbă la nivel global, iar această transformare este susținută de peste 71.000 de angajați din toată lumea. Dintre aceștia, aproximativ 1.300 sunt în România, atât în zona de producție, cât și în cea comercială”.

Reporter: Cum a schimbat pandemia piața muncii - care sunt tendințele actuale și ce previziuni aveți pentru anii viitori?

Luminița Florea: Ultimii ani au reprezentat un test de adaptabilitate și transformare pe care cred că l-am trecut cu succes. Mai mult decât oricând, caracteristici precum agilitatea, colaborarea și flexibilitatea au contat foarte mult atât pentru angajații existenți, cât și în selecția noilor colegi.

Ne-am văzut nevoiți să adoptăm modele noi de lucru, cum ar fi munca în sistem hibrid și, cu siguranță, în viitor, acest model de lucru nu o să dispară. Dar acest model hibrid trebuie adaptat la nevoile angajaților și fiecărei organizații în parte.

La Philip Morris România, urmăm constant gradul de angajament al colegilor noștri prin sondajele interne periodice. Ne adaptăm constant nevoilor lor, încât productivitatea și starea de bine să rămână la nivelul dorit. Împreună devenim mai puternici.

Reporter: Ce schimbări au apărut la nivelul companiei dumneavoastră, din punctul de vedere al resursei umane?

Luminița Florea: Obiectivul nostru este clar, să construim un viitor fără fum, o transformare ambițioasă, fără precedent în industria în care activăm.

Activitatea companiei se schimbă la nivel global, iar această transformare este susținută de peste 71.000 de angajați din toată lumea.

La Philip Morris România, urmărim constant gradul de angajament al colegilor noștri prin sondajele interne periodice. Ne adaptăm constant nevoilor lor, încât productivitatea și starea de bine să rămână la nivelul dorit. Împreună devenim mai puternici”.



Încercăm să înțelegem modul în care digitalizarea va modifica operațiunile companiei și să identificăm totodată abilitățile care ar trebui dezvoltate rapid pentru succe-

triviți. Angajamentul lor este vital, indiferent de poziția pe care o ocupă. Deschiderea și pasiunea colegilor noștri, împreună cu dedicarea și talentul lor, permit și accelerează tranziția companiei către o Românie fără fum.

Suntem mândri că anul acesta Philip Morris International a primit certificarea Top Employer (Angajator de Top) în țara noastră pentru al optulea an consecutiv. Această distincție înseamnă recunoașterea excelenței demonstrate de PMI în practicile de resurse umane. De asemenea, o certificare foarte importantă pentru noi este Equal Salary Certification, care atestă faptul că oferim condiții egale, inclusiv plată egală pentru aceeași muncă, fără diferențiere între femei și bărbați. Suntem, așadar, în topul angajatorilor preferați.

Reporter: Cum gestionați managementul de criză?

Luminița Florea: Ultimii doi ani ne-au obligat să schimbăm modul în care funcționăm și procesele de business. Am luat toate măsurile necesare ca angajații să se simtă în siguranță. În același timp, pe lângă măsurile de protecție, a trebuit să ne asigurăm că vor trece cât mai bine peste această criză la nivel individual și de grup, că vom rămâne uniți și că vom trece cu bine peste această perioadă.

Suntem o companie puternică și rezistentă, în primul rând datorită colegilor noștri, și nimic nu contează mai mult decât să-i susținem pe ei, comunitățile în care trăiesc și comunitatea în care ne desfășurăm activitatea.

Reporter: Care sunt provocările pentru recrutarea de personal pe o piață a muncii diferită de cea anterioară pandemiei?

Luminița Florea: Deși piața muncii se confruntă cu fluctuații majore în ultimii ani, în Philip Morris România, ne concentrăm să oferim locuri de muncă atractive pentru angajați și în care aceștia să poată să se dezvolte pe toate planurile.

oferiți un loc de muncă tradițional sau să aveți lucrători de la distanță?

Luminița Florea: Personalizarea programelor de lucru în funcție de nevoile reale ale colegilor noștri este o soluție validă. În Philip Morris România am efectuat mai multe sondaje și am descoperit că nu există o rețetă unică, unii colegi ar prefera să meargă la birou în mod permanent, deoarece se simt mai productivi acolo, însă majoritatea își dorește să lucreze într-un model hibrid.

Reporter: În contextul unui război între țările unde aveți sedii și angajați, ce măsuri ați luat privind la activitatea și resursa umană din Ucraina și Rusia?

Luminița Florea: Suținerea colegilor din Ucraina a fost prioritatea noastră. La nivel global, Philip Morris International a implementat mai multe inițiative pentru a-i sprijini pe colegii din Ucraina. Totul s-a desfășurat cu o viteză incredibilă. Ne-am concentrat pe trei direcții critice: salvăm vieți prin evacuarea colegilor noștri care doresc să părăsească zonele de luptă și/sau Ucraina; am oferit ajutor critic colegilor care nu pot pleca sau care au decis să rămână; am oferit găzduire, cazare, asistență imediată și o cale de urmat pentru colegii care au reușit să părăsească țara.

PMI a susținut 3 ONG-uri din România, cu donații în valoare de un milion de dolari, bani cu care au fost



Suntem mândri că anul acesta Philip Morris International a primit certificarea Top Employer (Angajator de Top) în țara noastră pentru al optulea an consecutiv. Această distincție înseamnă recunoașterea excelenței demonstrate de PMI în practicile de resurse umane. De asemenea, o certificare foarte importantă pentru noi este Equal Salary Certification, care atestă faptul că oferim condiții egale, inclusiv plată egală pentru aceeași muncă, fără diferențiere între femei și bărbați. Suntem, așadar, în topul angajatorilor preferați”.

deja pregătite, iar adaptarea a fost relativ ușoară.

Totuși, mutarea procesului de recrutare în mediul online a venit și cu limitări, iar cel mai mult am resimțit lipsa unei interacțiuni directe cu viitorii colegi.

Reporter: Ce preferați, ca angajator, în condițiile actuale: să

achiziționate ulterior produse de primă necesitate pentru refugiați.

Suntem o echipă, iar în vremuri dificile empatia, solidaritatea și generozitatea primează. Rămânem angajați unul față de celălalt și doar împreună putem să facem față tuturor provocărilor.

Reporter: Mulțumesc! ■

PIATA

”Munca de la distanță este în topul preferințelor multor angajați”

(Inteviu cu Ana Vișian, Marketing Manager BestJobs)

● ”Digitalizarea și restricțiile impuse de pandemie au crescut dinamica pieței de recrutare” ● ”Oferta de beneficii extrasalariale a fost reconfigurată de pandemie” ● ”Preconizăm o creștere a pieței de recrutare”

Pandemia a schimbat radical piața muncii, de la așteptările angajaților privind modul de lucru dorit până la competențele necesare pentru intrarea pe piața muncii din România, spune Ana Vișian, Marketing Manager BestJobs, subliniind că mobilitatea crescută a angajaților a determinat angajatorii să accelereze activitatea de recrutare.

Reporter: Cum a evoluat piața de recrutare online în ultimii ani și ce preconizați pentru viitor?
Ana Vișian: Digitalizarea și restricțiile impuse de pandemia de Covid-19 au crescut dinamica pieței de recrutare. Viitorul pieței va include și mai mult instrumente digitale de recrutare și va fi tech-focus, lucru care va simplifica eforturile specialiștilor de Resurse Umane, întrucât tehnologia va fi folosită ca sprijin și nu ca metodă de înlocuire a acestora.

”Oferta de joburi depășește cererea”

Reporter: Cum a schimbat pandemia piața muncii, în general, care sunt tendințele actuale și ce previziuni aveți pentru anii care vin?
Ana Vișian: Pandemia a schimbat radical piața muncii, de la așteptările angajaților privind modul de lucru dorit până la competențele necesare pentru intrarea pe piața muncii din România. Mobilitatea crescută a angajaților a determinat angajatorii să accelereze activitatea de recrutare, astfel că, în luna mai, a fost înregistrat un nou record, de 42.000 de oferte de angajare. În acest moment, oferta de joburi depășește cererea, ceea ce duce la o competiție acerbă între companii pentru atragerea candidaților potriviți.
În prezent, munca de la distanță este în topul preferințelor multor angajați români și a dus la apariția joburilor cu program hibrid după ridicarea restricțiilor, joburi care reprezintă de fapt un compromis între dorința angajatorilor de a avea echipele la birou și dorințele angajaților de flexibilitate.
Nu în ultimul rând, tehnologia joacă un rol din ce în ce mai important, iar digitalizarea accelerată a dus la reconfigurarea procesului de recrutare, prin folosirea instrumente-

lor digitale și prin creșterea numărului de locuri de muncă unde sunt necesare competențe digitale. Totuși, în acest moment, departamentele de HR au un rol esențial, deoarece trebuie să găsească persoane care să îndeplinească cerințele companiilor și să creeze un proces de recrutare adaptat la noile așteptări ale candidaților, de la anunț, ofertă salarială, beneficii extrasalariale, interviu și onboarding, care să traducă, de asemenea, nevoile companiei.
În viitor, vedem continuarea tendinței de flexibilizare a muncii și toate eforturile companiilor vor merge în această direcție, atât din punct de vedere al integrării noilor preferințe de lucru ale angajaților, cât și din punct de vedere al infrastructurii pe care o pun la dispoziție acestora.

”Candidații sunt mult mai selectivi în ceea ce privește joburile la care aplică, iar mobilitatea a devenit un aspect central”

Reporter: Care sunt provocările pentru recrutarea de personal pe o piață a muncii diferită de cea anterioară pandemiei?
Ana Vișian: Este clar că pandemia și-a pus amprenta și în ceea ce privește recrutarea de personal, iar provocările pe care le avem acum diferă mult în comparație cu cele de dinainte de pandemie. Acum, candidații sunt mult mai selectivi în ceea ce privește joburile la care aplică, iar mobilitatea a devenit un aspect central, deoarece numărul oportunităților a crescut pentru ei, mai ales că acum au posibilitatea de a găsi un job cu activitate ce poate fi făcută de la distanță, deci locația nu mai este un factor determinant în decizia de angajare. În plus, a crescut numărul ofertelor de angajare unde se cere un mix de abilități digitale specifice, în domenii precum IT, Inginerie, Spe-



cialiști/Tehnicienii, ceea ce adâncește deficitul de candidați în aceste domenii și pune și mai multă presiune pe recrutori.
Reporter: Care sunt cerințele unei persoane ce caută acum un loc de muncă, față de perioada pre-pandemie?
Ana Vișian: În acest moment, observăm o creștere a nevoii candidaților de a obține transparență de la angajatori. Mai exact, candidații de astăzi sunt mai educați cu privire la piață, ceea ce înseamnă că au așteptarea să găsească anunțuri de angajare cu cât mai multe detalii, astfel încât ei să poată alege cât mai informat. Tot mai multe persoane vor ca oferta salarială să fie afișată în anunțul de angajare și să fie corectă, în raport cu piața. În plus, se uită după flexibilitatea programului și se așteaptă la un proces de recrutare cât mai eficient.

”Numărul ofertelor de angajare a crescut în toate domeniile”

Reporter: Care sunt cele mai căutate domenii în prezent? Există un interes mai scăzut pentru anumite sectoare?
Ana Vișian: Potrivit datelor de pe platformă, numărul ofertelor de angajare a crescut în toate domeniile, iar cele care prezintă cel mai mare interes din partea candidaților sunt Vânzări, IT, Financiar/Contabilitate, Construcții și Inginerie. Nu am înregistrat o scădere a interesului într-un anumit sector de activitate, însă am observat preocuparea tot mai accentuată a candidaților de a-și face temele înainte de a aplica, adică de a cerceta piața, de a se informa despre companie și de a avea așteptarea să știe oferta salarială înainte de a-și depune CV-ul.
Reporter: Ce preferă un angajator în condițiile actuale: să ofere un loc de muncă tradițional, stabil, sau

să aibă lucrători de la distanță?
Ana Vișian: Angajatorii preferă, înainte de orice, să își asigure pe termen lung creșterea randamentului și a producției, chiar și atunci când asta implică anumite compromisuri cu privire la modul de lucru, în favoarea angajaților. Companiile își doresc angajați stabili și responsabili, deci este normal să țină cont de dorințele și așteptările acestora.
Când vine vorba de alegerea modului de lucru, fie el tradițional, hibrid sau de la distanță, angajatorii iau în calcul și specificul activității companiei, deoarece există un număr semnificativ de locuri de muncă ce nu permit lucrul de la distanță, spre exemplu joburile în Producție sau Transporturi.
De partea cealaltă, în contextul fluctuațiilor economice și al creșterii inflației, majoritatea angajaților pun pe primul loc stabilitatea locului de muncă, deci vor alege după acest criteriu chiar dacă activitatea implică prezență fizică.

”Pandemia a venit cu multe lecții pentru oameni”

Reporter: Care sunt cele mai evidente schimbări la care trebuie să se adapteze un angajator? Ce înseamnă munca la birou în noua realitate și ce primează pentru un angajat în acest sens?
Ana Vișian: Pandemia a venit cu multe lecții pentru oameni. Izolarea i-a făcut pe aceștia să simtă lipsa interacțiunilor cu alți oameni, să prioritizeze sănătatea mintală și starea de bine, iar schimbările cauzate de pandemie pe piața muncii i-a făcut să își dorească să se dezvolte atât personal, cât și profesional, ca să fie pregătiți pentru orice scenariu.
Astfel, angajatorii au început deja să aplice măsuri care să vină în întâmpinarea acestor nevoi, prin încurajarea și susținerea angajaților

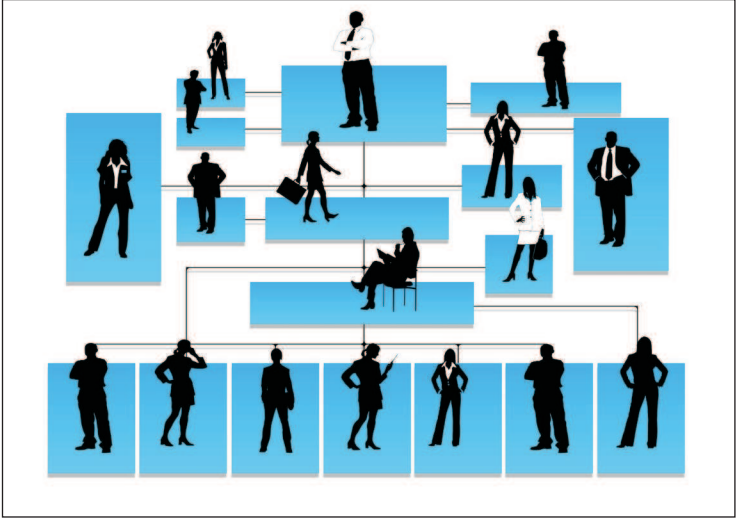
pentru a se dezvolta continuu, atât pe plan personal (prin implementarea unor politici de well-being), cât și pe plan profesional (suport oferit prin

zătoare, adaptată la nevoile candidaților de pe piață poate duce la atragerea de noi talente, iar adesea oferta de beneficii poate face diferența pentru un candidat. Aceștia pun accentul pe bunăstare psihică și pe well-being, iar în alegerea unui loc de muncă, sunt atenți și la oferta de beneficii extrasalariale care să le înglobeze așteptările. În categoria celor mai căutate beneficii de către candidați regăsim tichetele de masă, primele de sărbători, cursurile de formare profesională și training-uri, decontarea transporturilor și nu în ultimul rând, bonusurile de performanță.

”Procesul de recrutare a fost îmbunătățit, astfel încât să fie nu doar eficient, ci și eficace, atât pentru angajator, cât și pentru candidați”

Reporter: Cum se adaptează politicile de HR noii realități?
Ana Vișian: În ultimii doi ani, procesele de recrutare, onboarding și retenție au suferit și ele modificări. Procesul de recrutare a fost îmbunătățit, astfel încât să fie nu doar eficient, ci și eficace, atât pentru angajator, cât și pentru candidați. Companiile au început să se concentreze mai mult pe eforturile de atragere de talente și schimbă dinamica de recrutare, prin creșterea numărului de contactări inclusiv ale candidaților pasivi. Dacă până acum candidatul aplica pentru un job într-o companie,

În acest moment, observăm o creștere a nevoii candidaților de a obține transparență de la angajatori. Mai exact, candidații de astăzi sunt mai educați cu privire la piață, ceea ce înseamnă că au așteptarea să găsească anunțuri de angajare cu cât mai multe detalii, astfel încât ei să poată alege cât mai informat”.



sesiuni de coaching, mentorat, pentru deprinderea de noi abilități).
În plus, companiile au deschis birourile și le-au permis angajaților să își aleagă de unde lucrează, ca semn că sunt conștienți de nevoile oamenilor de flexibilitate, dar și de interacțiunea cu colegii, pentru a se conecta mai bine unii cu ceilalți și pentru a lega relații autentice.
Reporter: Care este locul beneficiilor extrasalariale în căutarea unui loc de muncă? La ce sunt atenți candidații pentru un job?
Ana Vișian: Și oferta de beneficii extrasalariale a fost reconfigurată de pandemie. Beneficiile extrasalariale joacă un rol important în oferta de angajare, deoarece o ofertă cuprin-

acum balanța s-a schimbat, companiile ”aplică” la candidat, gândind pachete salariale și de beneficii cât mai atractive.
În plus, companiile au conștientizat importanța reputației de bun angajator, astfel că specialiștii de resurse umane au devenit mai atenți la oamenii pe care îi au deja în echipe, reevaluând procesele interne, de la onboarding și retenție la cel de exit. Nevoia de atragere și retenție a angajaților îi determină pe recrutori să creeze noi strategii, iar în prezent caută modalități de susținere a angajaților, prin implementarea unor politici de well-being, training-uri, sesiuni de coaching etc.
Reporter: Vă mulțumesc! ■



PRODUSE SI SERVICII

”Viața și munca la birou nu vor mai fi niciodată ca înainte de pandemie”

(Interviu cu Loredana Gilmeanu, SEM HR Business Partner & Country Lead, Nestlé România)

● ”Modul hibrid de lucru este varianta optimă pentru companii și angajați” ● ”Incertitudinea cauzată de pandemie a determinat o scădere a interesului candidaților în a-și schimba locul de muncă”

Viața și munca la birou nu vor mai fi niciodată ca înainte de pandemie, spune Loredana Gilmeanu, SEM HR Business Partner & Country Lead, Nestlé România, subliniind că modul hibrid de lucru este varianta optimă pentru companii și angajați întrucât îmbină flexibilitatea cu menținerea spiritului de echipă și generarea noilor idei într-un mediu sănătos.

Reporter: Cum a schimbat pandemia mediul de lucru, respectiv relația angajat/angajator în compania Nestlé România?

Loredana Gilmeanu: Ultimii doi ani ne-au demonstrat cât de agili suntem, fie că vorbim de statutul de angajator sau cel de angajat. În primăvara lui 2020, în doar câteva zile ne-am mobilizat și organizat munca diferit, trecând de la munca de birou la munca de acasă sau înlocuind tradiționalele întâlniri față-în-față cu cele on-line, virtuale.

Ne-am adaptat cu toții la noul mediu de lucru, indiferent de natura postului ocupat și am trecut de mai multe ori prin toate etapele schimbării: negare, furie, rezistență, conștientizare, acceptare, integrare. Comunicarea dintre management și echipe, dintre coordonatori și membrii echipelor lor, între colegi în general, a fost și rămâne esențială.

Reporter: Cum arată în prezent viața la birou, cum este adaptată aceasta la noua realitate?

Loredana Gilmeanu: Viața și munca la birou nu vor mai fi niciodată ca înainte de pandemie, vestea bună este aceea că rezultatul obținut, așa numitul mod hibrid, este varianta optimă

pentru companii și angajați întrucât îmbină flexibilitatea cu menținerea spiritului de echipă și generarea noilor idei într-un mediu sănătos. În timpul pandemiei biroul nostru principal a fost renovat, astfel, la întoarcerea la birou, colegii au regăsit un spațiu modern și propice colaborării.

Recent am lansat proiectul “Pets at work”, prin care colegii noștri care dețin câini pot veni la birou cu prietenul lor necuvântător, urmând reguli bine stabilite. Această inițiativă a crescut motivația și eficiența stăpânilor de animale, dar contribuind în același timp la o bună atmosferă în birou.

Începând din acest an ne-am propus să organizăm zile de vineri tematice, precum Ziua Universală a Lei, zi în care am îmbinat responsabilitățile zilnice cu momente distractive la birou.

Reporter: Cum gestionați managementul de criză în companie și care a devenit locul acestui segment în ultimii ani? Cum v-ați adaptat politica de HR în acești ani?

Loredana Gilmeanu: Managementul de criză urmează pași bine stabiliți și în pandemie au fost momente când ne-am întâlnit mult mai des decât în mod normal, date fiind schimbările pe care le trăiam aproape în fiecare zi.



Am fost nevoiți să luăm decizii în condiții ambigue punând mereu pe primul plan binele și siguranța angajaților.

”Cultura performanței înseamnă conștientizarea și asumarea rolului pe care fiecare dintre noi îl avem în îndeplinirea obiectivelor companiei”

Reporter: Ce programe aveți pentru cultura performanței în companie și ce înseamnă performanța unui angajat Nestlé?

Loredana Gilmeanu: Cultura per-

formanței în Nestlé înseamnă conștientizarea și asumarea rolului pe care fiecare dintre noi îl avem în îndeplinirea obiectivelor companiei și este completată de recunoașterea reală a meritelor printr-un pachet de măsuri ce includ compensația și beneficiile pentru angajați și oportunitățile de dezvoltare profesională și personală. Un factor important în Cultura performanței la Nestlé este alinierea responsabilităților individuale cu un set de priorități clare și ambițioase la nivel de companie, astfel încât fiecare angajat să fie conștient de impactul pe care munca sa îl are în rezultatele companiei.

Nu în ultimul rând, performanța este evaluată într-un mod holistic, luând în considerare “ce”, dar și “cum”

s-a realizat un anume obiectiv. Atitudinea, comportamentele de leadership la locul de muncă au pondere importantă în procesul de evaluare a performanței.

”La începutul lui 2022, apetitul pentru schimbare a revenit la un nivel similar perioadei pre-pandemice”

Reporter: Per ansamblu, cum a schimbat pandemia piața muncii - care sunt tendințele actuale și ce previziuni aveți pentru anii viitori? Care sunt provocările pentru recrutarea de personal pe o piață a muncii diferită de cea anterioară pandemiei?

Loredana Gilmeanu: În ultimii doi ani incertitudinea cauzată de pandemie a determinat o scădere a interesului candidaților în a-și schimba locul de muncă, căutările concentrându-se înspre companii stabile, renumite din punct de vedere al siguranței locului de muncă.

În tot acest timp, noi, angajatorii, am rafinat modalitățile de atragere și recrutare, îmbunătățind continuu metodele virtuale de interviuare, selecție și integrare, făcându-le mai rapide și mai eficiente.

La începutul lui 2022, apetitul pentru schimbare a revenit la un nivel similar perioadei pre-pandemice, candidații fiind atrași și mai mult de flexibilitate, sisteme hibride de lucru, de precuparea angajatorului pentru programele care îmbunătățesc starea de bine și în aceeași măsură atrași de un pachet variat de beneficii.

Viitorul ne rezervă multe provocări și cu siguranță vom fi nevoiți să apelăm la noi căi de atragere și retenție a talentelor.

Reporter: Ce preferă un angajator în condițiile actuale: să ofere un loc de

muncă tradițional, stabil, sau să aibă lucrători de la distanță?

Loredana Gilmeanu: Sistemul de lucru hibrid este varianta preferată de jucătorii din sectorul nostru de activitate în care munca de la birou se îmbină într-un mod sănătos și echilibrat cu cea de acasă.

”Angajatul tradițional devine de la an la an mai adaptabil, mai pregătit pentru un viitor dinamic”

Reporter: Cum vedeți automatizarea locurilor de muncă? Este aceasta un pericol pentru angajatul tradițional?

Loredana Gilmeanu: Singura constantă în viața noastră este schimbarea. Ne confruntăm zilnic cu procese de automatizare: la bancă, la supermarket, la locul de muncă, iar progresul tehnologic a făcut ca unele roluri să apară și altele să dispară. Angajatul tradițional devine de la an la an mai adaptabil, mai pregătit pentru un viitor dinamic.

Pentru prima dată în istorie, pe piața muncii sunt active patru generații diferite care se completează printr-o paletă diversă de experiențe și abilități.

Nestlé este compania care recunoaște valoarea adăugată a mediului de lucru în care toate generațiile se regăsesc și se dezvoltă continuu împreună, diferențele între nivelul de experiență, preferințe, preocupări, convingeri, statut social generând un climat de colaboare și inovație care ne diferențiază competitiv cu angajator.

Reporter: Care sunt cele mai evidente schimbări de pe piața muncii la care trebuie să se adapteze un angajator?

Loredana Gilmeanu: Cu siguranță, flexibilitatea rămâne numitorul comun pentru întreaga piață a muncii, fie că vorbim despre angajatori sau angajați.

Reporter: Vă mulțumesc! ■

OANA SCARLAT, CEO EXEC-EDU:

”Nevoia de competențe este foarte, foarte mare”

● EXEC-EDU a realizat un parteneriat strategic cu societatea de HR Arthur Hunt și a lansat programe integrate pentru creșterea performanței în companii

Nevoia de competențe este foarte mare în perioada actuală, iar liderii au nevoie să se upgradeze într-un ritm “amețitor”, potrivit doamnei Oana Scarlat, CEO EXEC-EDU.

Domnia sa subliniază: ”Trecem printr-o perioadă și un context cu totul atipic, în care nevoia de competențe este foarte, foarte mare, iar decalajul de competențe, la fel. În acest sens, liderii au nevoie să se upgradeze, iar ritmul este unul amețitor. Suntem pe locul al doilea la nivel global în privința deficitului de talente. Deci, atragerea și retenția talentelor sunt pe primul loc în prioritățile companiilor și ale managerilor de resurse umane. Este nevoie de lideri și manageri competenți”.

Pentru compania de training, coaching și consultanță EXEC-EDU, parteneriatul este una dintre valori, iar cel mai recent anunțat este cu societatea internațională de resurse umane Arthur Hunt. Oana Scarlat spune: ”De 17 ani de când există EXEC-EDU, parteneriatele ne-au ajutat să creștem, să rămânem competitivi, agili și să ne dezvoltăm. Avem o responsabilitate foarte mare, iar încrederea și parteneriatul pe care l-am pus la cale se bazează pe acest lucru. Facem parteneriate ca să livrăm soluții nu doar plăcute, ci și utile și relevante pentru participanți. Aceasta este misiunea care ne inspiră reciproc”.

EXEC-EDU și Arthur Hunt își propun să ofere împreună soluții integrate de dezvoltare organizațională, pentru creșterea performanțelor în companii,



consolidându-și astfel pozițiile de lideri de piață în România.

În contextul unei piețe a muncii volatile și semnificativ influențate de pandemie și de conflictul din Ucraina, cele două companii acoperă o piață mai complexă a serviciilor de HR pentru segmentele de middle și top management, oferind servicii strategice, adap-

tate nevoilor actuale ale companiilor.

Oana Scarlat menționează: ”Pe fondul deficitului enorm de talente, al noului mod de lucru hibrid și al unui decalaj enorm de competențe în organizații,

în special în zona managerială, acest parteneriat strategic vine să creeze rapid soluțiile necesare pentru a răspunde tuturor acestor provocări, într-un mod

integrat. Viziunea comună, axată pe comportamente etice, flexibilitate și abordare consultativă face ca acest parteneriat să vină în mod natural”.

La rândul său, Alina Sirbu, Partener Arthur Hunt România, spune: ”Angajații și organizațiile sunt supuse presiunilor multiple date de transformările contextului de business în această era a crizelor: pandemice, energetice, militare. Sunt necesare abordări integrate, noi și pragmatice care să creeze coeziune și energie la nivelul angajaților și să susțină atingerea obiectivelor de business și de management al schimbării. Lansăm în piață noi pachete de servicii integrate, adaptate noii paradigme din piața muncii care duc la creșterea motivării angajaților, eficientizarea muncii și la atingerea mai rapidă a rezultatelor țintite”.

EXEC-EDU: ”Companiile plănuiesc investiții majore în dezvoltarea echipelor de management”

Potrivit EXEC-EDU, după perioada restricțiilor din pandemie, care a limitat companiile în organizarea de cursuri pentru angajați, acestea plănuiesc investiții majore în dezvoltarea echipelor de management.

Conform studiilor derulate de EXEC-EDU și Arthur Hunt, atât piața de training, cât și cea de recrutare sunt în creștere accelerată, de cel puțin 15% în acest an față de 2019, perioada de dinainte de pandemie.

Suntem pe locul al doilea la nivel global în privința deficitului de talente. Deci, atragerea și retenția talentelor sunt pe primul loc în prioritățile companiilor și ale managerilor de resurse umane”.

Totodată, cererea pentru cursuri sau servicii de coaching 1-1 a crescut cu circa 70% pentru această vară (iunie-august). Interesul este crescut și pentru cursuri de management și leadership, fiind organizate de două ori mai multe programe de acest tip în

prezent decât înainte de pandemie.

În prezent, piața programelor de training este estimată la circa 30 de milioane de euro, în timp ce piața de executive search și consultanță de HR este evaluată la peste 35 de milioane de euro, conform EXEC-EDU. ■

Oana Scarlat, despre beneficiile oferite de companii: ”Angajații solicită cursuri și le includ pe lista de beneficii pe care le caută aceștia. Conform unui studiu realizat de EXEC-EDU anul trecut, 67,7% dintre managerii români au dorit să aibă un program de lucru flexibil în 2021, în timp ce 46,2% au solicitat asigurare și servicii medicale gratuite, bonusurile financiare fiind pe locul al treilea în topul beneficiilor, dorite de numai 38,5% din manageri. Următoarele poziții în clasamentul beneficiilor sunt ocupate de acces la cursuri și coaching (27,7%), vacanță și zile libere (26,2%), mașină de serviciu (21,5%). Așadar, procentul celor care își doresc cursuri este mare”. ■

Arthur Hunt, companie internațională din domeniul consultanței în resurse umane, este prezentă în România din 2006, activând în domeniile de Executive Search, consultanță de HR și management eficient al proceselor de schimbare în cadrul organizațiilor medii și de mari dimensiuni. Portofoliul Arthur Hunt cuprinde patru zone de acțiune: recrutarea pozițiilor de management și top management, evaluarea și dezvoltarea angajaților, asistență în procese de transformare și schimbare, precum și optimizarea proceselor și practicilor de resurse umane. ■

COMPANII

”În viitor, accentul se va pune tot mai mult pe flexibilitate”

(Interviu cu Laura Ciornei, Founder & Managing Partner Let’s Talk HR)

În viitor, accentul se va pune tot mai mult pe flexibilitate, pe lucrul de oriunde, automatizare, colaborări în echipe mixte, colaborări cu freelanceri sau contractori externi, lucrul pe proiecte, este de părere Laura Ciornei, Founder & Managing Partner Let’s Talk HR, care susține că la fel de importante vor fi nevoia de echilibru între muncă și viața personală, ascultarea reală a nevoilor angajaților, salarii reevaluate la nivelul pieței, adaptarea companiilor la cerințele angajaților.

Reporter: Cum a schimbat pandemia piața muncii - care sunt tendințele actuale și ce previziuni aveți pentru anii viitori?

Laura Ciornei: Angajatorii din multe domenii de activitate se confruntă cu probleme atât în recrutare, cât și în retenție. În recrutare, este tot mai mult o piață a muncii dictată de către candidații, în special din cauza deficitului de personal calificat și specializat care există în multe arii. Candidații sunt mult mai selectivi în privința angajatorului și, în ciuda intensificării căutărilor de joburi din ultimul an, aceștia sunt foarte atenți atunci când decid să facă o schimbare. Tocmai de aceea, accentul se pune pe procese de recrutare cât mai transparente, cât mai scurte pentru a eficientiza întreg procesul, procese derulate online în primele etape (până la un interviu final), testarea tehnică (acolo unde e cazul) a candidaților într-o manieră cât mai facilă, feedback constant acordat pe parcursul etapelor de interviu și o evaluare a compatibilității cu tot ce înseamnă cultura organizațională.

În retenție, tocmai pentru că principala problemă este fluctuația de personal (producția, vânzările și IT-ul au fost familiile de joburi cu cele mai mari fluctuații de personal în 2021), companiile acordă tot mai mare atenție nevoilor angajaților: pornind de la beneficii extrasalariale (susținerea sănătății psiho-emoționale a angajaților, sesiuni de psihoterapie gratuite, mai multe zile libere în funcție de anumite criterii, ziua de vineri scurtă), flexibilitate în privința programului, lucru hibrid sau remote acolo unde se pretează, până la derularea de analize de tipul diagnostică organizațională, pentru a evalua sănătatea organizației.

În viitor, accentul se va pune tot mai mult pe flexibilitate, pe lucrul de oriunde, automatizare, colaborări în echipe mixte, colaborări cu freelanceri sau contractori externi, lucrul pe proiecte, nevoia de echilibru între muncă și viața personală, ascultarea reală a nevoilor angajaților, salarii reevaluate la nivelul pieței, adaptarea companiilor la cerințele angajaților.

”Tot mai multe companii înțeleg importanța unui proces de recrutare profesionist”

Reporter: Cum a evoluat piața de recrutare în ultimii ani și ce preconizați pentru anii care vin?

Laura Ciornei: Piața de recrutare s-a adaptat foarte bine la digitalizarea și automatizarea care au schimbat fețele multor afaceri. Tot mai multe companii înțeleg importanța unui proces de recrutare profesionist, înțeleg impactul – pozitiv sau negativ – pe care îl poate avea recrutarea asupra succesului unui business.

Pentru candidații care lucrează (și) de acasă, e mult mai comod să participe la interviuri, dar acest lucru nu înseamnă că acceptă mai ușor o schimbare a jobului. Sunt mult mai atenți la ceea ce ar oferi o altă companie și cer toate detaliile încă de la prima discuție sau chiar înaintea ei. Candidații împing piața spre o transparență a salariilor, chiar dacă în România managerii nu par încă pregătiți să publice salariile în anunțurile de recrutare.

Pentru anii viitori, mă aștept să se

pună tot mai mult accentul pe automatizare în etapa de sourcing, pe interviuri de angajare comportamentale, pe evaluarea compatibilității cu organizația în primul rând (înainte de evaluarea îndeplinirii unor criterii legate de job), procese de recrutare derulate în mare parte online (în domeniile unde se pretează și lucrul de la distanță).

Reporter: Care sunt provocările pentru recrutarea de personal pe o piață a muncii diferită de cea anterioară pandemiei? Cum se derulează un proces de recrutare în noua realitate și ce instrumente folosiți în acest proces?

Laura Ciornei: În 2022, vorbim de o piață a candidaților, iar companiile fac eforturi tot mai mari pentru a recruta specialiști în echipele lor. Candidații au ajuns să aibă mai multe opțiuni, iar înainte de a lua decizia de acceptare a unei oferte de job, cântăresc bine beneficiile, partea salarială, perspectivele de dezvoltare profesională, precum și personală, flexibilitatea programului și a modului de lucru, astfel încât să se plieze mai bine pe nevoile personale. Recrutorii folosesc strategii și tactici de recrutare tot mai ingenioase, pentru a-și extinde aria de căutare a candidaților, în condițiile creșterii competiției pentru atragerea de talente.

Alte provocări: recrutorii încă trebuie să convingă managerii angajatori de importanța scurtării procesului de recrutare. De multe ori, trebuie să îi convingă, de asemenea, să nu mai pună atât de mult preț pe frecvența de schimbare a joburilor, normalizându-se ideea de schimbare mai desă a joburilor, în contextul mobilității mai mari de pe piața muncii.

Un proces de recrutare se derulează acum online, în companiile unde se lucrează remote/hibrid, iar deciziile de angajare sunt luate fără a exista neapărat un interviu față-în-față. Noi, de exemplu, la Let’s talk HR, am derulat și derulăm exclusiv interviuri video din martie 2020, iar clienții noștri – fiind din sectorul IT – procedează la fel. Pentru noi, cei din IT, fiind o piață oricum dificilă și încercată de multe provocări, recrutarea înseamnă mai mult arta de a atrage candidații potriviți și de a-i direcționa spre companiile potrivite pentru ei. De regulă, ne bazăm pe interviuri de HR informale, sub formă de discuții exploratorii, de cunoaștere și mai degrabă de tipul “cultural fit” între candidat și angajator. Folosim rar instrumente psihometrice (poate doar în cazul candidaților juniori), pentru că ar fi un pas ce ar îngreuna procesul, iar angajatorii oricum au propriile teste tehnice pe care le aplică.

”Angajații au învățat să nu mai accepte orice condiții doar ca să aibă un job sau să accedă într-o anumită companie”

Reporter: Cum diferă cerințele unei persoane ce caută acum un loc de muncă, față de perioada pre-pandemie?

Laura Ciornei: Sunt cerințe mult mai specifice, angajații au învățat să nu mai accepte orice condiții doar ca să aibă un job sau să accedă într-o anumită companie. Acordă mai multă importanță bunăstării personale și



echilibrului între muncă și viața personală, pe care un nou job le-ar putea permite. Întrebă de salariu și beneficii încă de la primele discuții cu un recrutor, au așteptări pe care le exprimă mult mai clar la interviuri, au înțeles că trebuie să își valorizeze atuurile și o fac într-o manieră mult mai eficientă, inclusiv într-un proces de recrutare. De asemenea, își doresc mai multă flexibilitate de la angajator și preferă locurile de muncă unde au posibilitatea să lucreze hibrid (sunt multe persoane care nici măcar nu acceptă să aibă un interviu cu o companie care le-ar cere să vină zi de zi la birou, dacă activitatea s-ar putea derula și de la distanță).

Reporter: Care sunt cele mai căutate domenii în prezent? Există o cerere mai redusă pentru anumite sectoare?

Laura Ciornei: Domeniile cele mai căutate sunt reprezentate de IT – software, resurse umane, customer support, retail, vânzări, achiziții, IT – hardware, contabilitate – finanțe, transport/logistică, inginerie – tehnic și marketing. Nu este o surpriză faptul că piața de IT este una dintre cele mai dinamice piețe în ceea ce privește angajările, însă în ultimii doi ani s-a dovedit tot mai mult că este o piață dictată de către candidați și nu de către angajatori. Acest lucru se datorează în principal deficitului de specialiști, în condițiile în care cererea anuală este de peste 20.000 de locuri de muncă noi, iar oferta anuală e de circa 10.000 de specialiști IT noi, ceea ce duce la un deficit anual de forță de muncă de 10.000 de specialiști IT.

Interesul a scăzut pentru sectoare de activitate precum: arhitectură/design interior, medicină veterinară, statistică, prelucrarea lemnului, agricultură, pază și protecție, petrol/gaze, cercetare/dezvoltare, traduceri și confecții/design vestimentar (conform unui studiu eJobs, “HR Review and Trends, 2022”).

”Oferta de joburi remote este la un maximum istoric”

Reporter: Ce preferă un angajator în condițiile actuale: să ofere un loc de muncă tradițional, stabil, sau să aibă lucrători de la distanță?

Laura Ciornei: Depinde de domeniul de activitate și dacă natura locului de muncă permite lucrul de la distanță. Sunt atâtea arii în care nu este posibil să lucrezi de la distanță, chiar dacă ar exista dorința atât din partea angajaților, cât și din partea angajatorilor. Acolo unde a fost posibil, după ce mulți profesioniști s-au adaptat lucrului remote în 2020,

aceștia și-au dorit să continue în același mod și în 2021, și în 2022. Oferta de joburi remote este acum la un maximum istoric și datorită interesului candidaților, însă și datorită companiilor care au dat dovadă de flexibilitate. Cu ajutorul tehnologiei, pandemia a redefinit locul de muncă. În plus, stabilitatea jobului nu este dată de modalitatea de lucru: poți avea stabilitate dacă lucrezi de la distanță zi de zi, iar în același timp poți avea un job total nesigur mergând la sediul companiei zi de zi.

În ultimele luni, se observă o tendință tot mai mare a angajatorilor care au practicat lucrul 100% remote în contextul pandemiei să dorească trecerea la un program hibrid, cu câteva zile pe săptămână de lucru de la birou, sau chiar și revenirea completă la birou (în condițiile în care modelele de business ar permite în continuare telemunca). În această realitate, sunt și vor fi angajați care se vor adapta sau care chiar își doresc un mix/revenirea la birou (pentru că lucrează mai bine dintr-un astfel de mediu) sau, dimpotrivă, vor fi mulți angajați care se vor reorienta și vor căuta joburi mai flexibile, în medii remote-first. Vor avea mult de câștigat companiile ce se vor adapta cerințelor atât din partea candidaților, cât și din partea angajaților, ținând cont de beneficiile pe care remote-ul din ultimii ani le-a adus: asupra productivității, colaborării pentru noi proiecte și inovației în privința produselor/serviciilor.

Reporter: Care este evoluția numărului de joburi remote disponibile și în ce domenii sunt cele mai multe?

Laura Ciornei: Faptul că productivitatea nu a fost afectată de munca remote, precum și preferința multor angajați pentru adopția ei permanentă, a crescut numărul de locuri de muncă remote. Totuși, conform Hipo, în viitorul apropiat un sfert dintre angajatorii români vor avea poziții remote în proporție de 10%, deci un procent foarte mic. În prezent, companiile cu cea mai bogată ofertă de locuri de muncă remote sunt din IT/telecom, financiar-contabilitate, vânzări, marketing și HR.

”Un angajator trebuie să înțeleagă că există o concurență mare pe piața muncii”

Reporter: Care sunt cele mai evidente schimbări la care trebuie să se adapteze un angajator? Ce înseamnă munca la birou în noua realitate și ce primează pentru un angajat în acest sens?

Laura Ciornei: Un angajator trebuie să înțeleagă că există o concu-

rență mare pe piața muncii, pentru aceleași resurse de multe ori, și atunci trebuie să găsească metode inedite de a ajunge la specialiștii doriți, pe care să îi atragă cu oferte de job corespunzătoare cerințelor. În plus, nu este suficient să angajezi pe cineva, pentru că trebuie să vii în mod constant în întâmpinarea dorințelor sale și atunci trebuie să te gândești serios la niște strategii de retenție. Schimbările evidente țin de: lucrul remote, mobilitatea mai mare de pe piața muncii, accesul mai greu la candidații care au devenit tot mai selectivi, dezvoltarea abilităților digitale, politici de “work-life integration”.

Munca la birou în noua realitate ar trebui să aibă în centru flexibilitatea și adaptabilitatea (de ambele părți: angajatori – angajați). Suntem diferiți și avem așteptări diferite, iar ceea ce pe un angajat îl poate face fericit, pe altul îl poate lăsa cu totul indiferent. De aceea, companiile trebuie să depună mai multe eforturi în comunicarea internă, în relația cu angajații, pentru a afla așteptările lor și a le îndeplini, pentru că altfel riscul este să se afle într-un proces de recrutare continuă. Totuși, realitatea pieței muncii este că tot mai mulți lideri de organizație forțează o revenire la “vechea normalitate” și nu adaptează sistemele și cultura companiei la schimbările dorite de oameni.

Reporter: Care este locul beneficiilor extrasalariale în căutarea unui loc de muncă, în prezent?

Laura Ciornei: Beneficiile ocupă un loc important și tot mai multe companii au introdus noi tipuri de beneficii adresate sferei de well-being, dar aplicabile în viața personală a angajaților, indiferent de locul unde lucrează: sesiuni de consiliere psihologică, yoga, mindfulness și dezvoltare personală. Totuși, în topul celor mai frecvente beneficii oferite de către angajatori rămân cele tradiționale: tichete de masă, abona-

”Candidatul care se prezintă într-un fel favorabil la interviu, omițând în mod intenționat diverse aspecte sau minșind în privința altora, nu are decât de pierdut”

Reporter: Care sunt greșelile pe care le observați într-un proces de căutare atât din partea angajatorului, cât și a candidatului?

Laura Ciornei: Din partea angajatorului, am observat greșeli ce țin de lipsa de transparență, neconcordanță între cele comunicate sau promise la interviu și realitatea post-angajare, procese de recrutare greoaie și lungi, lipsă de feedback și comunicare constantă cu candidații, pe parcursul procesului de recrutare, testări tehnice mult prea anevoioase, ce îi fac pe candidați să își piardă interesul față de job, supraestimarea ofertei de angajare – care în realitate nu este la nivelul așteptat de către candidați și poate nici la nivelul pieței.

Din partea candidatului, aș atrage atenția asupra următoarelor aspecte: lipsa de pregătire înainte de interviu (în privința companiei la care participă la interviu și a jobului în sine), motivația reală de schimbare a jobului și cum transmite această informație la interviu, modul în care se prezintă la interviu (chiar dacă e online), lipsa de interes manifestat față de procesul de recrutare (comunicare dificilă în timpul procesului de recrutare, anulări sau reprogramări frecvente ale interviurilor). În plus, candidatul care se prezintă într-un fel favorabil la interviu, omițând în mod intenționat diverse aspecte sau minșind în privința altora, nu are decât de pierdut, pentru că realitatea va ieși la iveală, fie chiar înainte de angajare, fie după.

Reporter: Cum se adaptează prezentului politicile de HR?

Un angajator trebuie să înțeleagă că există o concurență mare pe piața muncii, pentru aceleași resurse de multe ori, și atunci trebuie să găsească metode inedite de a ajunge la specialiștii doriți, pe care să îi atragă cu oferte de job corespunzătoare cerințelor. În plus, nu este suficient să angajezi pe cineva, pentru că trebuie să vii în mod constant în întâmpinarea dorințelor sale și atunci trebuie să te gândești serios la niște strategii de retenție”.

ment la clinici de sănătate, bonusuri de performanțe (conform unui studiu Hipo asupra tendințelor din 2022). În plus, programul de lucru flexibil și posibilitatea de a lucra fully remote sunt chiar mai apreciate de către angajați decât suportul financiar pentru traininguri. Acestea sunt, de multe ori, decisive în acceptarea unei oferte de angajare sau nu. O mică parte dintre companii oferă finanțare pentru crearea biroului de acasă sau decontează plata utilităților celor care lucrează de acasă.

Reporter: Care sunt posturile pentru care găsiți cel mai greu candidații potriviți?

Laura Ciornei. Noi suntem specializați în recrutare IT și pot spune că în acest domeniu găsim cel mai greu candidații potriviți, pentru aproape orice tip de post. Piața de IT este una dintre cele mai dinamice piețe în ceea ce privește angajările și multitudinea de oferte de job face candidații să fie extrem de selectivi, deci pentru recrutatori provocarea devine tot mai dificilă. Totuși, în cazul rolurilor deschise pentru juniori sau persoane aflate în primii trei ani de experiență profesională în IT, identificăm mai ușor candidați, întrucât și aceștia manifestă mai multă flexibilitate.

Laura Ciornei: În IT, piața unde activăm noi, nu mai funcționează recrutarea tradițională, nu poți posta un anunț de job și să te aștepti să primești 20 de CV-uri bune, de la candidați interesați și cu profilul căutat. Cel mai probabil, nu vei primi nici măcar un CV. Și atunci care e soluția? Headhunting, procesul prin care recrutorul identifică în piață potențialii candidați, îi contactează proactiv și începe un adevărat proces de sales. Recrutarea este și un proces de vânzare.

Politicile de HR pun accentul pe “human” din human resources: organizațiile sunt mai atente la nevoile angajaților, devin practic mai umane, vin în întâmpinarea unor așteptări spuse sau nespuse, dar cunoscute. Au înțeles că un salariu mare + pachetul de beneficii nu sunt suficiente pentru ca un angajat să rămână pe termen lung în organizație. De asemenea, au început să abordeze procesul de recrutare într-o manieră transparentă, prin a comunica, deschis, cât mai multe detalii despre job și companie încă de la început și a nu încerca să atragă candidați cărora, ulterior, să nu le poată oferi ce au promis la interviuri.

Reporter: Vă mulțumesc! ■

FINANTARE

”Am descoperit că unii oameni sunt mai productivi atunci când lucrează de acasă”

(Interviu cu Marius Ciurariu, HR Director, Provident)

● ”Am decis să trecem permanent la modul de lucru hibrid și să reamenajăm sediul central” ● ”Căutăm în permanență să recompensăm performanța, dar în același timp vrem să ne asigurăm că este o performanță obținută în mod etic” ● ”Mă aștept ca numărul companiilor care aleg să predea sarcinile «colegilor virtuali» să crească” ● ”Angajatorii care hrănesc aspirațiile colegilor care vor să crească au cele mai mari șanse să facă performanță”

Pandemia a schimbat modul în care ne uităm la muncă, iar oamenii au realizat că nu își doresc să plătească prin burnout succesul, este de părere Marius Ciurariu, HR Director, Provident, care ne-a declarat că oamenii nu își mai doresc să facă muncă repetitivă, ce nu aduce valoare, iar de aceea tot mai multe companii trebuie să se uite spre tehnologie, spre automatizare.

Reporter: Cum a schimbat pandemia mediul de lucru, respectiv relația angajat/angajator în compania Provident?

Marius Ciurariu: În perioada pandemiei am învățat să fim mai atenți la nevoile celor din jur și am încercat să adaptăm acțiunile de HR pentru a le oferi colegilor sprijinul de care aveau nevoie, dar și mediul potrivit pentru a se dezvolta și pentru a-și consolida relațiile cu cei din jur. Chiar și înainte de pandemie, colegii noștri aveau posibilitatea de a lucra de acasă câteva zile pe lună, iar programul a fost mereu flexibil, astfel încât fiecare om din echipă să își poată armoniza viața personală cu cea profesională, deci aveam infrastructura pentru a susține un stil de lucru remote. Desigur, până în acel punct nu a fost niciodată cazul să testăm cu toată echipa simultan, însă am descoperit că unii oameni sunt mai productivi atunci când lucrează de acasă, iar timpul care în mod normal este petrecut pe drum a fost reatlocat pentru hobby-uri sau familie. Fiindcă am înțeles că pe viitor avem nevoie de o nouă abordare și mai flexibilă am decis să trecem permanent la modul de lucru hibrid și să reamenajăm sediul central, transformându-l într-un spațiu potrivit pentru lucrul în echipă și pentru sesiunile de brainstorming. Astfel, cei mai mulți colegi vin la birou atunci când au întâlnirile de echipă, stabilite la nivel lunar sau săptămânal, iar faptul că le-am acordat posibilitatea de a lucra de oriunde a contribuit la consolidarea relației cu managerii și echipa.

”Pandemia a transformat biroul din locul unde mergeam de la 9 la 17 în fiecare zi într-un loc de colaborare”

Reporter: Care este proporția angajaților Provident care vin la birou și câți pot lucra de la distanță? Cum arată în prezent viața la birou, cum este adaptată aceasta la noua realitate?

Marius Ciurariu: Pandemia a transformat biroul din locul unde mergeam de la 9 la 17 în fiecare zi într-un loc de colaborare. În sediul central, unde avem aproape 250 de angajați, colegii noștri vin la birou în funcție de categoria din care fac parte. Atunci când am decis că suntem

mod evident, nu le impunem oamenilor să nu vină la birou, pot veni și mai mult dacă asta își doresc. Pentru că unii s-au obișnuit cu lucrul de acasă și preferă asta, dar sunt și colegi care își doresc să vină la birou și simt că lucrează mai bine așa. Viața la birou acum este despre flexibilitate. Îți poți alege biroul, poate fi altul în fiecare zi, poți alege să vii în orice zi din săptămână sau poți sta doar câteva ore, nu toată ziua. În ce îți prirește pe colegii din forța de vânzări, acolo lucrurile stau diferit. Pentru că ei sunt în interacțiune constantă cu clienții, merg la birou doar când sunt chestiuni administrative sau ședințe. Altfel, biroul lor este pe teren.

Reporter: Ce preferă societatea în condițiile actuale: să ofere un loc de muncă tradițional sau să aibă lucrători de la distanță?

Marius Ciurariu: Fiecare om are nevoi diferite, iar orice organizație sau departament are specificul său. Nu cred că există o formulă care să funcționeze pentru toată lumea, iar atât stilul de lucru tradițional, cât și cel hibrid au beneficii, deci cred că este important ca un loc de muncă să le ofere ce este mai bun din fiecare. Cred că este esențial ca oamenii din echipe să fie consultați în momentul în care se iau deciziile care îi afectează direct, fiindcă inputul lor este valoros și este necesar în procesul de transformare organizațională. De asemenea, un aspect important este să oferi predictibilitate fiindcă oamenii au nevoie să știe ce se va întâmpla cu jobul lor, atunci când nu va mai fi influențat de factori care nu sunt sub controlul nostru. De asemenea, cred că flexibilitatea și încrederea sunt importante indiferent de domeniul de activitate, fiindcă, pentru a face performanță pe termen lung oamenii trebuie să găsească un echilibru în tot ce fac.

”În ultimii ani nu am făcut schimbări radicale, însă am investit mai mult în digitalizare”

Reporter: Cum gestionați managementul de criză în companie și care a devenit locul acestui segment în ultimii ani? Cum v-ați adaptat politica de HR în acești ani?

Marius Ciurariu: În ultimii ani nu am făcut schimbări radicale, însă am investit mai mult în digitalizare, pentru a simplifica taskurile la care

lucrează colegii. Mizăm pe o relație deschisă de comunicare, iar pentru a ne asigura că suntem contactați am lansat mai multe inițiative interne, precum buletinul de știri interne, realizat chiar de colegii noștri. Credem că transparența este cheia tuturor relațiilor bune, astfel că și în cazul unei situații de criză ne bazăm pe informarea corectă și pe a oferi răspunsuri pentru subiectele care i-ar putea îngrijora pe colegi.



Reporter: Ce programe aveți pentru cultura performanței în companie?

Marius Ciurariu: Avem programe de recunoaștere a performanței atât pentru colegii din vânzări, cât și pentru colegii din sediul central. Căutăm în permanență să recompensăm performanța, dar în același timp vrem să ne asigurăm că este o performanță obținută în mod etic, punând clientul pe primul loc. De aceea în toate programele noastre de recunoaștere veți găsi elemente care măsoară modul în care facem lucrurile, nu doar rezultatul final obținut. Avem programe de recunoaștere lunară, trimestrială și anuală în zona de vânzări, unde căutăm să le oferim oamenilor experiențe cu Provident. Și dacă în perioada pandemiei a fost mai greu, acum pentru că lucrurile revin la normal, cei mai buni pot pleca în city break-uri sau în vacanța exotică de la final de an, lucru care este extrem de motivant pentru oamenii noștri.

În zona de back-office, avem un program care se numește Provi Pro, în care fiecare coleg al nostru, poate nominaliza un alt coleg pentru o categorie din program (calitate Serviciilor oferite clienților, role model, Inovație etc). Lista finală trece apoi printr-un vot la care participă toți angajații, fiecare putând să voteze colegul/coleaga care a făcut o diferență în acel an prin atitudine și comportament.

Folosim la fel ca toate companiile un sistem de management al performanței, care trebuie să recunoaștem că nu este perfect (eu nu am văzut încă unul perfect), dar care te ajută să înțelegi ce așteaptă managerul de la tine în acel an și ce ai de livrat.

”Beneficiile extrasalariale au devenit tot mai importante pentru angajați”

Reporter: Care sunt beneficiile pe care le oferiți angajaților? Care este atenția acordată de un candidat pentru un post în cadrul Provident beneficiilor extrasalariale? Ce anume dorește în acest sens un candidat?

Marius Ciurariu: Beneficiile extrasalariale au devenit tot mai importante pentru angajați. După pandemie, flexibilitatea și modul de lucru (de acasă sau hibrid) au început să cântărească tot mai mult atunci când alegi un job. Eu cred că angajații își doresc să poate alege când, cum și, acolo unde se poate, de unde îndeplinesc ceea ce au de făcut la job. Cred

că pandemia a schimbat modul în care ne uităm la muncă și că oamenii au realizat că nu își doresc să plătească prin burnout succesul. Noi, de exemplu, în Provident, avem un mod de lucru hibrid și în același timp oferim fiecărui angajat posibilitatea de a lucra patru săptămâni pe an (una pe trimestru) de oriunde. De asemenea oferim o zi pe trimestru liberă pentru wellbeing.

Un alt lucru important pentru candidatul este cel legat de creșterea lor. Primim la interviuri des întrebări legate de programele la care au acces și care sunt posibilitățile de a se dezvoltă/învăța și promova. Noi oferim programe de învățare pentru toate categoriile de angajați, avem în fiecare an și un festival al învățării care se desfășoară în luna octombrie și în care promovăm învățarea, oferim sesiuni individual de coaching și posibilitatea de a participa la traininguri externe.

Un al treilea aspect, care se leagă cumva de primul este cel legat de tehnologie. Candidații ne întreabă cât din muncă pe care o au de făcut este manuală și cât este tehnologic? Noi de exemplu am schimbat de curând telefoanele mobile ale tuturor angajaților pentru a le oferi o experiență mai bună cu instrumentele de lucru pe care le folosesc. Dar în același timp căutăm să investim în RPA (roboți din HR, finance), chatbot și alte procese pe care căutăm să le automatizăm și implicit să le simplificăm. Oamenii nu își mai doresc să facă muncă repetitivă care nu aduce valoare, de aceea tot mai multe companii trebuie să se uite spre tehnologie, spre automatizare, dacă nu au făcut-o deja.

Reporter: Care este profilul angajatului pe care îl caută Provident și care sunt cele mai mari dificultăți pe care le întâmpinați atunci când recrutați personal?

Marius Ciurariu: Pentru Provident, cel mai bun candidat este omul care este curios și care este deschis să învețe, de aceea ne dorim să atragem în echipa noastră persoane care doresc să își continue dezvoltarea. Toate abilitățile profesionale se pot învăța dacă există motivație, iar noi avem deja instrumentele de care au nevoie colegii noștri, însă este nevoie ca aceștia să intre în echipa noastră cu atitudinea potrivită.

Reporter: Câți angajați are compania (comparativ cu perioada pre-pandemie) și cum estimați că va evolua numărul acestora în anii viitori?

Marius Ciurariu: Există mereu

fluctuații în numărul de angajați, dar nu mari. Este un flux normal de oameni care aleg să vină în Provident, dar și cei care decid că vor să se dezvolte într-un alt loc de muncă. Dar pandemia nu a avut un impact semnificativ asupra numărului de angajați – nu avem nici creșteri, dar nici scăderi semnificative, ne situăm în continuare în jurul numărului de 2.000 de colegi.

”Dezvoltarea fiecărei companii depinde de echipă și de motivația pe care o au oamenii pentru a duce business-ul la următorul nivel”

Reporter: Cum considerați că a schimbat pandemia piața muncii, în general, care sunt tendințele actuale și ce previziuni aveți pentru anii viitori?

Marius Ciurariu: Cred că dez-

Fiecare om are nevoi diferite, iar orice organizație sau departament are specificul său. Nu cred că există o formulă care să funcționeze pentru toată lumea, iar atât stilul de lucru tradițional, cât și cel hibrid au beneficii, deci cred că este important ca un loc de muncă să le ofere ce este mai bun din fiecare”.

voltarea fiecărei companii depinde de echipă și de motivația pe care o au oamenii pentru a duce business-ul la următorul nivel, de aceea este esențial să oferi un mediu care să stimuleze dezbateră și în care oamenii să se simtă confortabil să își exprime ideile, iar apoi să le pună în acțiune. Din perspectiva mea, cele mai importante tendințe reprezintă mixul între a găsi soluții prin care să pui oamenii pe primul loc, oferindu-le sprijinul de care au nevoie pentru a se dezvolta, dar și acces la tehnologia care să îi ajute să facă performanță și să devină mai eficienți. Nu cred că acest aspect a fost schimbat de pandemie, deși în ultimii ani s-a schimbat modul în care oamenii interacționează și devenit mai clară așteptarea lor de a primi și sprijin emoțional.

Schimbarea spre noul mod de lucru de la distanță a fost rapidă, dar, în afară de incertitudinea pe care am simțit-o cu toții, am avut ocazia să observăm lucruri pe care înainte poate că nu le vedeam și am reușit să îmbunătățim anumite aspecte, care ne-au ajutat să ne obișnuim cu noul ritm al vieții. Această schimbare

ne-a adus însă și oportunitatea de a petrece mai mult timp cu familia, dar și de a vedea lucruri pe care înainte nu le observam. Astfel, în ultimii ani am descoperit cu toții rolul benefic al tehnologiei, care ne ajută să rămânem împreună, chiar și în pauzele de cafea pe care le luăm la distanță. Noi am văzut această oportunitate și am recrutat și câțiva colegi virtuali – roboții Arya, Jorah și Sherlock, care ne ajută cu taskurile repetitive, sau chiar și în procesul de recrutare. Pe termen mediu și lung, cred că multe companii se vor concentra asupra dezvoltării abilităților oamenilor din echipă, care vor desfășura joburi care presupun abilitatea de a rezolva probleme complexe sau creativitate, astfel că mă aștept ca numărul companiilor care aleg să predea sarcinile respective ”colegilor virtuali” să crească.

De asemenea, în contextul în care oamenii talentați au foarte multe oportunități de dezvoltare profesională, mai ales că nu mai sunt limitați la a se angaja în orașul în care locuiesc, experiența pe care o au devine esențială pentru retenția lor. Aceștia au nevoie de sprijin pentru a realiza obiectivele pe care și le setează, dar și pentru a accesa oportunități de dezvoltare atât pe verticală, cât și pe orizontală. Cred că angajatorii care hrănesc aspirațiile colegilor care vor să crească au cele mai mari șanse să facă performanță. Însă, pentru a face performanță oamenii au nevoie să se poată concentra asupra jobului și pot face asta doar dacă sunt bine din punct de vedere fizic, emoțional și financiar. Astfel, programele de wellbeing care vizează acești piloni vor avea un rol esențial în următorii ani.

Reporter: Care sunt provocările pentru recrutarea de personal pe o piață a muncii diferită de cea anterioară pandemiei?

Marius Ciurariu: Cred că trecerea la stilul de lucru remote, iar apoi hibrid a adus și beneficii, fiindcă au

lărgit plaja de candidați care sunt eligibili pentru anumite roluri și care acum pot fi recrutați și din alte localități, nu doar din cele care se află în proximitatea birourilor companiilor. În acest context, cred că cea mai mare provocare este să dezvoltăm programe de dezvoltare prin care să le arăți viitorilor și actualilor colegi că bunăstarea lor este pe primul loc și că își iei angajamentul să fii alături de ei în călătoria lor profesională, oferindu-le sprijinul de care au nevoie pentru a crește. Noi investim anual peste 100.000 de euro în programe de dezvoltare și încercăm să le oferim colegilor noștri acces la traineri și resurse de învățare externe. Unul dintre programele apreciate de colegii noștri este Festivalul Învățării - dedicat anual o săptămână exclusiv învățării, în plus față de trainingurile și programele adaptate la nivel individual sau de echipă care se desfășoară recurent. Așadar, pentru a fi un angajator atractiv, trebuie să înțelegi nevoile angajaților și să le transformi într-un element esențial din strategia de dezvoltare a business-ului.

Reporter: Vă mulțumesc! ■

Oamenii nu își mai doresc să facă muncă repetitivă care nu aduce valoare, de aceea tot mai multe companii trebuie să se uite spre tehnologie, spre automatizare, dacă nu au făcut-o deja”.

pregătiți să revenim la birou, am împărțit toți colegii în patru categorii: A,B,C și D. Astfel, pentru fiecare categorie, timpul petrecut la birou variază între 15% și 50% dintr-o lună. Ei sunt cei care aleg când vor să vină și, desigur, dacă sunt ședințe care funcționează mai bine când suntem toți în aceeași încăpere și pentru acelea trebuie să vină. Sunt însă și colegi care lucrează exclusiv de acasă, cum sunt cei din call centre. În

TENDINTE

ANALIZĂ GARTNER PENTRU 2022

Munca hibridă, noile competențe, sănătatea forței de muncă - principalele puncte de atenție în domeniul HR



Conform unui alt studiu Gartner, realizat pe un eșantion de 550 de lideri în domeniul HR, topul priorităților în People Management pentru 2022 include: regândirea proceselor de recrutare în jurul abilităților și nu a rolurilor; crearea unui context în care schimbările sunt pozitive pentru angajați; înțelegerea și integrarea viitorului muncii.

Potrivit unei analize EXEC-EDU, cele mai importante trei tendințe ce vor defini în 2022 piața de training sunt adaptarea cursurilor la noul mod de lucru hibrid, designul unor experiențe de învățare care să susțină retenția și starea de bine a angajaților și diversificarea canalelor de învățare. Pe locurile patru și cinci se află utilizarea abilității de a lucra cu datele pentru luarea deciziilor și dezvoltarea abilităților de leadership.

Analiza citată aduce în atenție următoarele:

Adaptarea cursurilor la noul mod de lucru hibrid

Munca în format hibrid, de acasă sau de oriunde, nu va dispărea prea curând din peisaj. Studiile globale, dar și locale arată că majoritatea covârșitoare a angajaților preferă un sistem de lucru hibrid și că multinaționalele care se dezvoltă rapid au adoptat acest model de "productivitate de oriunde". Atât pentru angajați, cât și pentru companii, munca la distanță este despre rezultate, și mai puțin despre locul unde se află angajatul sau orele la care lucrează. În aceste condiții, programele de training trebuie alinate acestei noi realități, în care cursanții lucrează de oriunde – un beneficiu care, conform studiilor, a devenit esențial pentru angajați. Soluțiile de training sunt versatile, modul în care cursanții interacționează cu conținutul acestuia este divers, integrând, printre altele, tehnologia, resursele asincron cu interacțiunile live online, dar și cu activitățile la clasă, menite să readucă în prim plan colaborarea și conectarea.

Programe de dezvoltare axate pe starea de bine a angajaților

Wellbeing-ul nu mai este doar un beneficiu oferit angajaților în cadrul pachetului de compensare, pe măsură ce presiunile zilnice din familie sau burn-out-ul acuzat de modul de lucru remote, care șterge granițele de timp și spațiu, au devenit realități care afectează în mod direct productivitatea și performanța oamenilor. De aceea, programele de well-being integrate au devenit parte din strategia de retenție și motivare a oamenilor.

Diversificarea canalelor de învățare

Zilele dedicate sesiunilor clasice de curs la sală au devenit tot mai rare în programul managerilor. Acum învățarea se face pe canale multiple: video, podcast, cărți audio, webinarii, sesiuni live online. Integrarea sesiunilor scurte de training în timpul programului de lucru, sau chiar includerea unor sesiuni de coaching de echipă sau brainstorming facilitat în cadrul ședințelor board-urilor sau echipei operaționale reprezintă noi modalități de a eficientiza demersul de învățare, cu focus pe soluții pragmatice și pe rezolvarea de probleme. O altă modalitate de optimizare este folosirea digitalizării pentru a genera conținut adaptat, personalizat nevoii fiecărui manager sau angajat.

Data literacy în luarea deciziilor

IDC, furnizor global de informații de piață, prognozează până în 2025 o creștere de zece ori a datelor la nivel global. Devine astfel tot mai dificil pentru manageri să ia decizii valide, care nu se bazează doar pe fler, ci pe informații corecte și actuale. O barieră suplimentară este decalajul major între abilitățile digitale ale oamenilor și viteza cu care apar noile tehnologii. Avantajul competitiv astăzi este dat de abilitatea managerilor de a citi, a lucra, a analiza și a argumenta cu ajutorul datelor. La nivel global doar 24% din decidenți au abilitățile necesare în lucrul cu datele, deci au nevoie de training-uri specializate.

Dezvoltarea abilităților de leadership

Liderii ce doresc să iasă învingători din competiția cu inteligența artificială, care va exclude șefii incompetenți din peisajul muncii, au nevoie și mai mult să își dezvolte competențele, mai ales că acestea trebuie alinate noilor realități. Pentru această perioadă, este nevoie de un nou tip de lider, cu alte competențe - empatie, agilitate, flexibilitate, reziliență. De aceea, investiția în dezvoltarea echipelor de management este mai necesară ca oricând, iar primul pas este re-evaluarea și măsurarea competențelor acestora. ■

Pandemia de Covid-19 a accelerat schimbările în modul în care lucrăm și a generat noi tendințe în domeniul resurselor umane (HR) ce necesită un răspuns coordonat, potrivit unei analize Gartner care evidențiază faptul că rolul managerilor de HR a evoluat în ultimii ani, aceștia devenind parteneri de bază în organizațiile din care fac parte. Gartner a chestionat peste 500 de lideri de resurse umane din 60 de țări și din toate industriile majore ca să identifice tendințele din domeniu și să evalueze prioritățile de HR, respectiv provocările așteptate pentru 2022. Conform studiului, noile tendințe în domeniul resurselor umane obli-

în vederea modelării viitorului muncii în feluri care nu erau considerate până acum un posibil "câștig-câștig" atât pentru angajați, cât și pentru angajatori. Noile tendințe din domeniul resurselor umane creează provocări și oportunități pentru toți profesioniștii în resurse umane, în 2022, conform Gartner, care menționează următoarele tendințe în domeniul HR, în acest an:

1. Munca hibridă, care conduce la transformarea afacerii

Marea majoritate a liderilor de resurse umane (95%) se așteaptă ca cel puțin unii dintre angajații com-

chi. De remarcat că 29% dintre competențele care erau prezente într-o postare de angajare în 2018 sunt învechite în 2022. În situația dată, HR managerii trebuie să organizeze diverse traininguri și cursuri, astfel încât angajații să fie conectați la schimbările care au loc în toate domeniile.

3. Sănătatea angajaților este erodată

Performanța angajaților a rămas ridicată în timpul pandemiei, dar măsurile restrictive impuse pe perioada de lockdown au avut un impact pe termen lung și greu de inversat asupra sănătății forței de muncă, adică asupra sănătății angajaților, a stării de încredere între indivizi, între echipe, conducere și mediul de lucru. Abordările ineficiente ale muncii hibride nu vor face decât să exacerbeze aceste probleme.

4. Angajații doresc să se simtă înțeleși și apreciați

Liderii de resurse umane trebuie să construiască o relație mai umană angajator-angajat și să înțeleagă procesul de recrutare astfel încât să răspundă cerințelor angajaților, care vor să fie ascultați și apreciați.

5. Creșterea presiunii asupra diversității, echității și incluziunii

Pe lângă așteptările privind o empatie mai mare și un mediu de lucru mai uman, există o presiune din ce în ce mai mare în sensul îmbunătățirii aspectelor legate de echitate și incluziune în cadrul or-

ganizațiilor. În mod special, există o presiune din partea tuturor părților interesate din HR – intern și extern – pentru a face progrese reale în diversificarea leadership-ului. De aceea, managerii de HR trebuie să se orienteze pe dezvoltarea unei culturi organizaționale incluzive și pe redefinirea criteriilor pe care liderii le au în vedere atunci când iau decizii cu impact major asupra angajaților.

Analiza Gartner subliniază că, având în vedere prioritățile de top în domeniul resurselor umane pentru 2022, liderii de HR trebuie să fie pregătiți să își asume o mai mare responsabilitate în inovația pe acest segment și transformarea afacerii într-un model de lucru hibrid.

Conform Gartner, responsabili de resurse umane trebuie se susțină dezvoltarea unui model de lucru hibrid centrat pe om, care să ofere experiențe flexibile, să permită colaborarea și să stimuleze un management bazat pe empatie. În plus, conform studiului, liderii de HR trebuie să aibă o abordare mai dinamică pentru gestionarea nevoilor de competențe în schimbare, să promoveze rezistența pe termen lung a forței de muncă prin reevaluarea ofertelor de sprijin al angajaților, pentru stimularea nu doar a performanței forței în muncă, ci și a sănătății acestora.

Gartner îndeamnă la accelerarea progresului în ceea ce privește obiectivele DEI (diversitate, echitate, incluziune) prin stabilirea unor responsabilități pentru liderii organizațiilor; respectiv la organizarea funcției HR centrate pe client și eficiență operațională. ■

Munca de acasă a devenit un drept protejat prin lege în Țările de Jos

Parlamentul din Țările de Jos a aprobat, în luna iulie, un act legislativ în baza căruia munca de acasă a devenit un drept legal, potrivit Bloomberg, care menționează că Olanda este una dintre primele țări din lume care conferă protecție juridică pentru cei care vor să muncească în acest regim. Actul legislativ a fost aprobat de camera inferioară a Parlamentului de la Haga și urmează să treacă prin Senat, înainte de adoptarea finală. Mulți lucrători sunt optimiști în privința adoptării muncii de acasă, în condițiile în care, potrivit Eurostat, chiar înainte de pandemie 14% dintre angajații olandezi lucrau de obicei de acasă (cel mai mare procent din toate statele membre UE).

Guvernul olandez a încurajat companiile să continue lucrul de acasă în timpul pandemiei și, începând din acest an, a implementat un program de rambursare pentru întreprinderile care au suportat costuri suplimentare menite să faciliteze munca la distanță pentru angajații lor, notează Euronews. Pe fondul deficitului de talente în mai multe industrii, adoptarea lucrului la distanță extinde orizontul bazei de talente pentru o companie cu o rețea globală. Cu toate acestea, facilitarea lucrului de la distanță vine cu propriile provocări în cazul angajării din mai multe țări, cum sunt legile naționale privind ocuparea forței de muncă, impozitele și proprietatea intelectuală din fiecare stat, facilitarea muncii în diferite fusuri orare și resurse umane suplimentare. ■

STUDIU

STUDIU BENEFIT:

Cardul de tichete de masă, cadourile și voucherele de vacanță - cele mai dorite beneficii extrasalariale

● Valoarea medie lunară a beneficiilor extrasalariale a crescut cu aproape 50% în ultimii cinci ani ● Bugetul mediu de beneficii extrasalariale alocat de companii a fost de 627 lei/lună pentru fiecare angajat în 2021, iar estimarea pentru 2022 este să ajungă la peste 800 lei/lună ● Codruț Nicolau, directorul general al Edenred România și Benefit Systems: ”Asistăm la o reconfigurare a modalităților prin care companiile își fidelizează angajații”

Tichetele de masă rămân beneficiul preferat de angajații din România, arată un studiu Benefit - companie a Grupului Edenred, care menționează că, pe lângă acestea, în topul celor mai dorite beneficii flexibile se numără: cadourile - beneficii în natură (31,8%), turismul intern - vouchere de vacanță (27,3%) și cadourile oferite pentru ocazii speciale (17,6%). La polul opus, cel mai mic procent a fost înregistrat de cursurile profesionale (0,2%) și activitățile sportive (1,5%).

Potrivit sursei citate, bugetul mediu de beneficii extrasalariale alocat de companii a fost de 627 lei per angajat pe lună în 2021, în creștere cu aproape 50% în ultimii cinci ani și cu circa 25% față de 2019, înainte de pandemia de Covid-19. Pentru anul în curs se estimează o creștere până la valoarea de 820 lei a acestor beneficii, ceea ce înseamnă cea mai mare majorare procentuală din ultimii șase ani.

Sursa citată menționează că o particularitate în ceea ce privește evoluția preferințelor de anul trecut este reprezentată de dublarea consumului de activități culturale, ceea ce arată că angajații revin la activități care includ festivaluri, teatru sau cinema. De asemenea, în 2021, creșterea apetitului pentru turismul intern, materializată printr-o creștere a accesării vouchereleor de vacanță, este explicabilă în contextul relaxării restricțiilor care i-au împiedicat pe angajați să călătorească anterior.

Codruț Nicolau, directorul general al Edenred România și Benefit Systems, declară: ”Asistăm la o reconfigurare a modalităților prin care companiile își fidelizează angajații. Dacă ne uităm retrospectiv, în anii în care beneficiile extrasalariale însemnau, în principal, tichete de masă și tichete cadou, în prezent, observăm că paleta s-a diversificat, în pas cu nevoile și provocările cu care se confruntă angajații în această perioadă. Pe de altă parte, angajatorii au de gestionat valurile de demisii care au culminat anul trecut cu un total de 450.000 la nivel național. Beneficiile extrasalariale flexibile pot asigura un sprijin major pentru retenția, loializarea și atragerea angajaților, prin diversitatea de



opțiuni capabile să satisfacă nevoi variate. În același timp, acestea contribuie la crearea unui mediu de lucru în care angajații se pot dezvolta sănătos. Din punctul nostru de vedere, beneficiile extrasalariale flexibile sunt un alt mod de a spune «te apreciem, ești important/ă pentru echipă», într-o perioadă cu multă presiune pe bugetul personal și după doi ani de pandemie, în care distanțarea a afectat, în unele cazuri, și cultura organizațională a angajatorilor”.

Benefit: Companiile din domeniul Servicii - pe primul loc la capitolul beneficiilor flexibile oferite angajaților, cu un buget lunar mediu de circa 676 lei/salariat

Bugetul de beneficii extrasalariale este în continuă creștere pentru companii din toate industriile și de toate mărimile, conform studiului, care subliniază: ”Companiile din domeniul Servicii se clasează pe primul loc la capitolul beneficiilor flexibile oferite angajaților, cu un procent de 34% și cu un buget lunar mediu de circa 676 lei/angajat. Acestea sunt urmate de companiile din IT & Software (25%), care au alocat, în medie, tot un buget lunar de 676 lei/angajat. Pe locul trei se află companiile din Retail

(14%), cu un buget lunar mediu de 495 lei/angajat. Pe ultimele locuri se clasează companiile din zona de Servicii financiare (13%), cu o medie lunară de 622 lei/angajat, companiile din industria de Producție (10%), cu o medie de 582 lei/angajat și Call-center & BPO (4%) cu un buget mediu lunar de 695 lei/angajat”.

Nivelul de accesare a categoriilor de beneficii este variat, cu particularități în ceea ce privește interesele, în funcție de industriile în care activează angajații. Astfel, angajații din domeniul IT & Software preferă categoria cadouri (beneficii în natură) mai mult decât media, în timp ce pentru angajații din domeniul Retail se observă o înclinare mai mare spre turism și pensii private. Angajații din Servicii financiare au preferat, de asemenea, mai mult turismul, dar și cadourile pentru ocazii speciale.

Benefit: Pentru generațiile Y și Z, o platformă de beneficii extrasalariale este esențială în alegerea locului de muncă

Angajații din piața muncii din România sunt împărțiți în patru generații: Baby Boomers (61 - 76 ani) - 1,8%, generația X (41 - 60 ani) - 18,3%, generația Y (26 - 40 ani) - 67,1% și generația Z (sub 26 ani) - 12,8%. Studiul Benefit analizează

interesele fiecărei generații în materie de beneficii flexibile, arătând că pentru generațiile Y și Z, o platformă de beneficii extrasalariale este esențială în alegerea locului de muncă, iar flexibilizarea beneficiilor devine un factor important de creștere a satisfacției la locul de muncă. Dacă pentru Gen Y și Gen Z cadourile (beneficii în natură) reprezintă cel mai dorit beneficiu flexibil, generațiile mai mature, Gen X și Baby Boomers preferă turismul intern. De asemenea, sumele cheltuite pe beneficii tip pensii private descresc de la Baby Boomers la Gen Z. În timp ce pentru generația Baby Boomers pensiile private sunt în top trei beneficii preferate (după turism și cadouri), Generația Z nu este deloc interesată de acest tip de beneficii, conform studiului citat.

Benefit: Sportul și wellness-ul - cea mai apreciată axă din categoria de Oferte Speciale

Categoria de Oferte Speciale de pe platforma Benefit, unde sunt disponibile reduceri corporate de până la 50%, a cunoscut o creștere în rândul utilizatorilor, notează studiul, menționând că valoarea estimativă a economiilor realizate de angajații care au folosit ofertele speciale în 2021 a fost de 11 milioane

de lei, în creștere cu 10,7% față de anul 2020. În topul ofertelor speciale dorite de angajați se regăsesc categoriile de sport & wellness, cu o proporție de 50%, mai mult decât dublu față de anul 2020, cadourile (beneficiile în natură), cu 33,30%, și Telecom și IT, cu 6,90%, care se află în scădere față de anul 2020, când aceste oferte erau utilizate de către 21,60% dintre angajații înrolați în platformă.

Noi beneficii pentru angajați și angajatori, în noul context de pe piața muncii

Benefit și-a adaptat portofoliul de produse și servicii la contextul actual, după ce a identificat două noi categorii de nevoi la nivelul pieței muncii după perioada pandemiei: telemunca și sănătatea.

În contextul în care, anul trecut, angajații au lucrat, în continuare, în regim de telemuncă sau în sistem hibrid, Benefit a adăugat o nouă secțiune în cadrul căreia companiile au putut alocă un buget pentru a acoperi cheltuielile asociate cu munca remote. Limita lunară alocată este proporțională cu numărul de zile lucrat în regim de telemuncă în luna anterioară. Tot în secțiunea aceasta a fost inclusă și posibilitatea de a plăti facturile prin aplicația PAGO, direct din bugetele oferite pentru munca remote. De asemenea, a fost introdusă o nouă secțiune pentru angajați, Wellbeing by SanoPass, cu cinci categorii: fitness, medical, mental health, telemedicină și nutriție.

Din luna decembrie a anului trecut, platforma Benefit poate fi accesată și prin aplicația mobilă dedicată.

Benefit vrea să lanseze trei noi categorii de beneficii în 2022

În 2022, Benefit plănuiește să lanseze trei noi categorii de beneficii: salariul în avans, printr-un parteneriat cu Salarium, prima platformă de plată instantă a avansului salarial din România, recompense, prin dezvoltarea primului program de loialitate pentru utilizatorii unei platforme de beneficii extrasalariale din România, și work from anywhere, primul modul de remote work disponibil într-o platformă de beneficii pentru angajați. ■

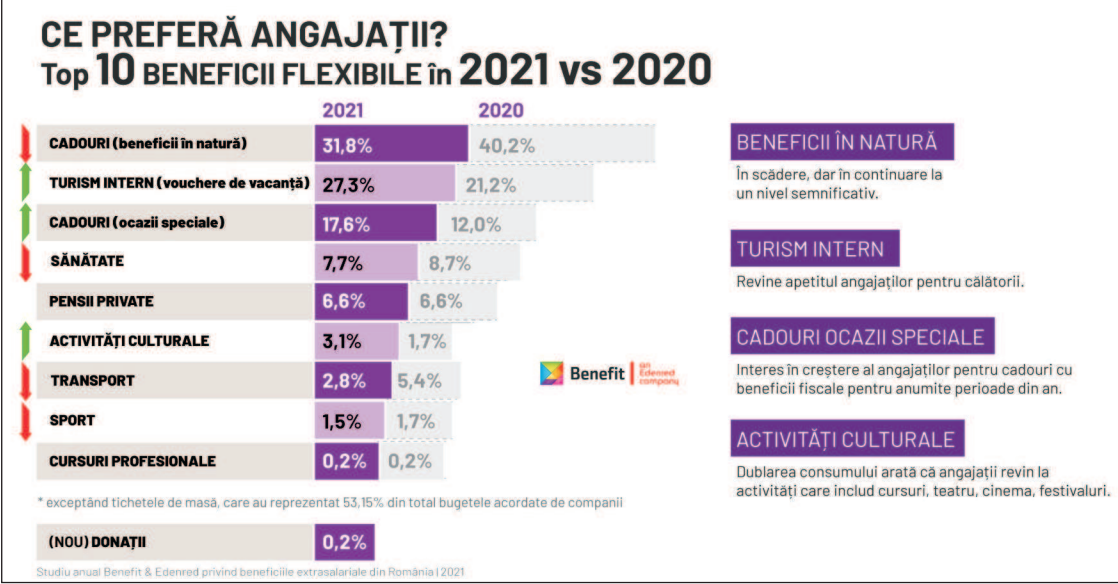
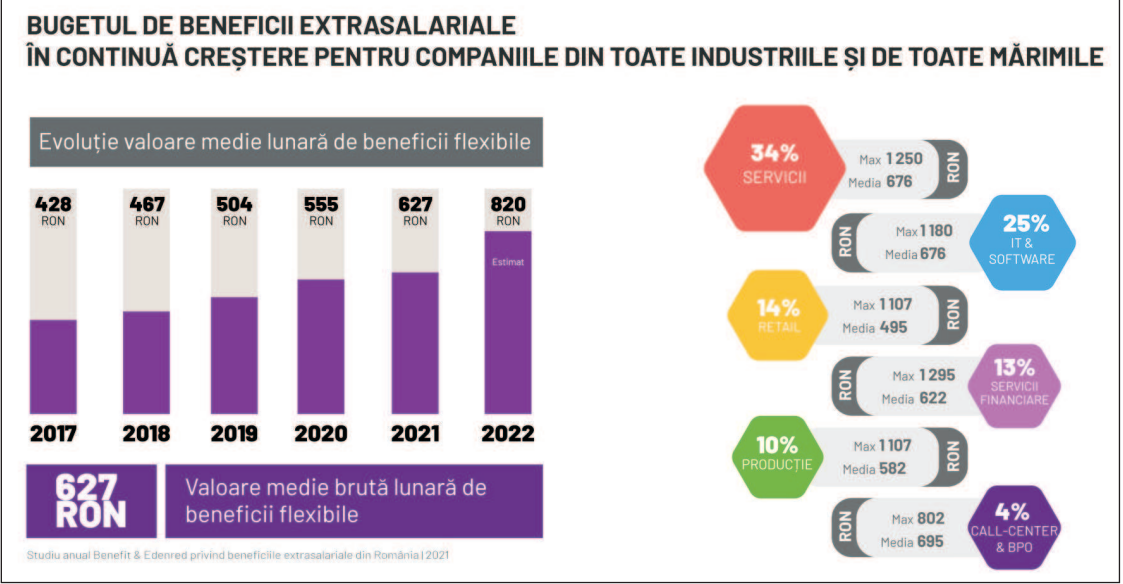
Edenred este o platformă de servicii și plăți, conectând peste 50 de milioane de angajați și două milioane de comercianți parteneri prin intermediul a peste 900.000 de clienți corporativi în 46 de țări. Edenred oferă soluții de plată cu destinații specifice pentru alimentație (tichete de masă), vacanță, flote auto și mobilitate (soluții multi-energy, mentenanță, taxe de drum, parcuri și vouchere de transport), stimulente (vouchere și cadouri cadou, platforme dedicate angajaților) și plăți corporative (cadouri de plată virtuale). Edenred sprijină și fenomenul cultural prin cardurile culturale. ■

Grupul francez Edenred a estimat, la data de 26 iulie, că va înregistra un profit record anul acesta, în condițiile în care este bine poziționat pentru realizarea unei creșteri sustenabile și profitabile în noul context macroeconomic, conform Reuters.

Edenred se așteaptă să realizeze un profit operațional cuprins între 770 și 820 de milioane de euro în 2022, în condițiile în care anterior miza pe o creștere de 10% față de rezultatul de 670 de milioane de euro înregistrat în 2021.

”Soluțiile pe care grupul nostru le oferă atrag din ce în ce mai mulți clienți care le văd ca pe o oportunitate pentru creșterea puterii de cumpărare a angajaților lor, pentru încurajarea comportamentelor mai responsabile sau pentru îmbunătățirea controlului costurilor”, a declarat directorul general al Edenred, Bertrand Dumazy.

În primele șase luni ale acestui an, Edenred a realizat venituri totale de 922 de milioane de euro, în creștere cu 21,7% comparativ cu perioada similară a anului trecut și peste estimările analiștilor, care așteptau 891 de milioane de euro. Employee Benefits, principala linie de business a Edenred, a generat venituri operaționale de 528 de milioane de euro în perioada menționată. ■



ANALIZA

STUDIUL ROMANIAN SOFTWARE PENTRU ANUL CURENT:

Cele mai căutate soluții digitale de HR sunt administrarea personalului și managementul documentelor

● 30% dintre companii au adoptat noi soluții de HR în ultimii doi ani ca să susțină munca hibridă și de la distanță

Analiza “New HR: cum digitalizează companiile din România procesele de HR?”, realizată recent de Romanian Software, și-a propus să identifice direcția în care se îndreaptă digitalizarea proceselor HR în 2022, iar în acest scop au fost abordate mai multe teme de interes, precum: nivelul de adopție a tehnologiilor HR, beneficiile aduse, provocările întâmpinate sau motivele pentru care companiile recurg la soluții digitale pentru HR. Studiul are la bază răspunsurile reprezentanților HR din 300 de companii românești de toate dimensiunile, atât din București, cât și din celelalte orașe ale țării.

Revoluția digitală a resurselor umane are loc acum și se desfășoară cu o viteză mare, iar organizațiile caută modalități noi și eficiente de a răspunde cerințelor în continuă evoluție ale activității de business: agilitate, acces 24/7, viteză și acuratețe, conform studiului “New HR: cum digitalizează companiile din România procesele de HR?”, realizat de Romanian Software, furnizor de software în domeniul resurselor umane

Potrivit acestuia, organizațiile de top știu că există două opțiuni: să se schimbe din proprie inițiativă sau să fie schimbate de mediul extern, mai târziu. Astfel, au început să fie create medii de lucru complet noi, în care angajații pot fi flexibili, inovatori și independenți cu ajutorul tehnologiei.

Victor Dragomirescu, CEO Romanian Software, declară: “La finalul stării de alertă în care am trăit timp de doi ani, am vrut să vedem dacă percepția asupra digitalizării s-a schimbat în rândul companiilor românești. Adaptarea este cheia succesului, iar uneori este în folosul businessului să nu înoți împotriva curentului, ci să îți pasul cu trendul digitalizării. În calitate de furnizori de soluții pentru digitalizarea proceselor de resurse umane, ne bucurăm să contribuim la modernizarea modului în care lucrează angajații. Ne dorim ca prin studiul pe care l-am realizat să ajutăm la conștientizarea faptului că digitalizarea este o oportunitate și poate ajuta orice afacere, indiferent de dimensiune”.

Romanian Software: “Pandemia a dus la crearea unor noi modele de muncă”

Pandemia a dus la crearea unor noi modele de muncă, iar tehnologiile au avut un impact semnificativ asupra modului în care oamenii comunică, lucrează și colaborează, arată studiul, precizând: “În acest context, o treime din companii au adoptat soluții digitale de HR pentru a susține munca hibridă și de la distanță. Dintre companiile chestionate, 66% susțin că vor lucra în sistem hibrid și doar 7,8% vor avea un model de lucru 100% remote pe parcursul anului 2022”.

Conform sursei citate, pentru 76,2% dintre specialiștii HR, productivitatea îmbunătățită este principalul beneficiu pe care-l oferă softurile dedicate proceselor de resurse umane, fiind urmată de simplificarea proceselor (70,2%), diminuarea erorilor umane și asigurarea securității datelor (48,9%).

Studiul amintește că digitalizarea departamentelor de resurse umane schimbă modul în care se lucrează, inclusiv natura muncii,

structura planului de carieră, așteptările angajaților și abilitățile necesare pentru a-și face treaba. În acest context, specialiștii HR își doresc tot mai mult implementarea softurilor dedicate, pentru simplificarea și eficientizarea muncii de zi cu zi.

Trendul digitalizării se menține pe parcursul anului curent, reprezentând principala prioritate în care se va investi în 2022: peste 50% dintre companii consideră digitalizarea proceselor cea mai mare prioritate, conform studiului.

Romanian Software: “Noile modele de muncă au făcut ca tehnologiile de tip self-service să devină mult mai solicitate în departamentele de HR”

Noua dinamică a pieței muncii a dus la popularizarea softurilor de tip self-service prin care angajații își iau zile de concediu, își fac pontajul sau își actualizează documentele singuri, conform studiului, care subliniază că peste 65% dintre companiile din România oferă softuri de self-service angajaților.

Totodată, în rândul specialiștilor HR, managementul documentelor (53,1%) și administrarea personalului (42,2%) sunt aplicații căutate și indispensabile în prezent. Însă, dezvoltarea aplicațiilor specializate pe extragerea de date valoroase a făcut din softurile de tip Analytics să ajungă în Top 3 soluții dorite de 43% dintre respondenți, în 2022.

Romanian Software: “Peste 40% dintre companii planifică să adopte și alte soluții HR în 2022”

Ca răspuns pentru noile nevoi apărute în departamentele de resurse umane, 42,2% dintre specialiștii HR își propun ca în 2022 să își extindă pachetul de soluții software pe care îl folosesc în companie. Motivul pentru care companiile doresc să investească este, în proporție de aproape 60%, nevoia unor funcționalități extinse care să răspundă noilor nevoi apărute, notează analiza.

Romanian Software: “Două treimi din companiile din România utilizează cel puțin un soft dedicat proceselor HR”

O proporție de 68,2% dintre specialiștii HR folosesc cu regularitate softuri dedicate în activitățile pe care le desfășoară, iar companiile



Victor Dragomirescu - CEO Romanian Software

medii și de tip enterprise au un grad mai mare de adopție a soluțiilor digitale.

“Așa cum era de așteptat, companiile de tip enterprise au adoptat într-o măsură mai mare soluții de HR, pentru a putea răspunde nevoilor de gestionare a proceselor HR pentru sute sau mii de angajați”, conform raportului.

Romanian Software: “Companiile mari au început procesul de adopție a soluțiilor digitale HR înainte de pandemie”

Liderii transformării digitale au fost companiile mari în pandemie, notează analiza citată, adăugând: “Acestea aveau procesele de HR digitalizate înainte de pandemie, fapt care le-a oferit avantajul de a se putea adapta rapid unui context nefavorabil. Mai mult decât atât, liderii în HR din multe industrii au oferit pe parcursul pandemiei numeroase exemple de bune practici pentru continuarea proceselor și modalități prin care organizațiile pot câștiga în fața imprevizibilului”.

58% dintre companiile mari au început adopția soluțiilor digitale dedicate proceselor HR în urmă cu mai mult de cinci ani, potrivit Romanian Software.

Romanian Software: “Peste 70% dintre companii anticipează că angajații lor vor lucra într-un regim hibrid sau remote în 2022”

Într-un mediu de lucru hibrid, angajații își împart zilele între activitate la birou și lucru de acasă. Munca hibridă le aduce angajaților

mai multe beneficii printre care crearea unui echilibru mai bun între viața personală și cea profesională sau oferirea puterii de decizie angajatului în a-și organiza propriul program de muncă. Studiul citat arată că peste 70% dintre companii anticipează că angajații lor vor lucra într-un regim hibrid sau remote în 2022, iar 66% dintre companii vor lucra în sistem hibrid în anul curent.

Dar, există și tipuri de afaceri pentru care un sistem de muncă de acasă sau hibridă este imposibil, fapt pentru care 26% dintre companii spun că vor lucra doar de la birou. Industrii precum HoReCa, farma sau transport nu vor putea implementa astfel de modele de muncă și este normal ca munca lor să se desfășoare exclusiv de la locație, conform studiului citat.

Romanian Software: “Lipsa cunoștințelor tehnice este cea mai mare provocare în procesul de implementare a softurilor de HR”

Potrivit studiului Romanian Software, lipsa instruirii adecvate și a sprijinului din partea partenerului ce oferă soluții software pentru HR poate ruina o implementare de succes. 36,2% dintre respondenți consideră că lipsa cunoștințelor tehnice reprezintă cea mai mare provocare de implementare, fiind urmată de constrângerile tehnice și operaționale (35,4%) și depășirea bugetului estimat (32,3%).

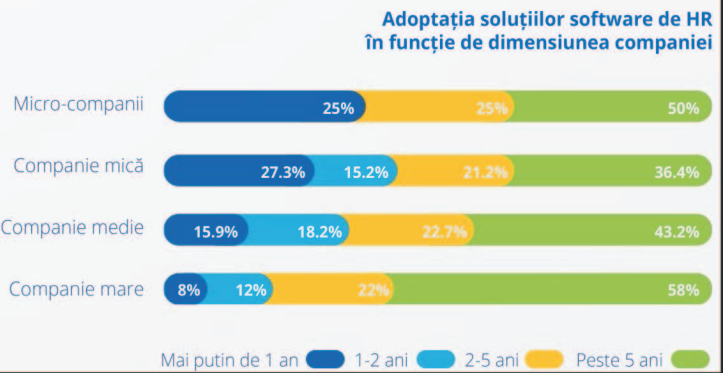
În prezent, furnizorii de soluții software alocă timp dedicat trainingului personalului, dezvoltă interfețe intuitive aplicațiilor și încurajează clienții să alocе echipei timp de training suplimentar, dacă este necesar. ■

Productivitatea ridicată și simplificarea proceselor sunt în topul beneficiilor obținute de companii

Odată cu implementarea softurilor dedicate proceselor HR, beneficiile resimțite cel mai puternic sunt îmbunătățirea productivității, alături de simplificarea proceselor.



Beneficiile de care se bucură companiile odată cu implementarea soluțiilor HR



Sursa: Romanian Software / Studiul de piață 2022

Romanian Software digitalizează mediul de business românesc de 21 de ani, fiind un partener strategic pentru peste 700 de clienți. Romanian Software oferă softuri pentru managementul online al documentelor, administrarea personalului, HR Analytics, evaluarea personalului, salarizare, pontaj digital, recrutare, training angajați, bugetare, comunicare internă, chatbot pentru HR, self-service pentru angajați. ■

Romanian Software: “Specialiștii HR iau în considerare oportunitățile oferite de implementarea softurilor HR, urmărind consolidarea proceselor (73,8%), creșterea eficienței (70,4%), îmbunătățirea experienței angajaților (48,8%), creșterea companiei (46,9%) sau susținerea muncii hibride (35,8%). Una din patru companii își propune să investească mai puțin de 5.000 de euro în soluții digitale pentru HR în 2022”. ■

Romanian Software: “Pandemia a adus schimbări drastice pe piața muncii și a scos în evidență multe lacune digitale esențiale businessurilor pentru a-și desfășura procesele într-o perioadă de criză neașteptată. În același timp, afacerile au fost obligate să se adapteze unei noi realități: o cerere mare pentru munca de la distanță, cu sisteme simple, intuitive, accesibile în orice moment din orice locație. Acest lucru a fost esențial pentru menținerea continuității muncii. Specialiștii HR s-au adaptat nu doar muncii de acasă, dar și noilor metode prin care trebuiau să recruteze, angajeze și motiveze angajații. Viața profesională și cea personală au devenit mai interconectate ca oricând, creând noi experiențe de muncă”. ■

Romanian Software: “Au apărut noi modele de muncă, iar tehnologiile au avut un impact enorm asupra modului în care oamenii comunică, lucrează și colaborează. Pe măsura ce munca hibridă, care e caracterizată de flexibilitate și digitalizare, devine standardul, modelele tradiționale de muncă rămân pe loc. Organizațiile au continuat să-și adapteze practicile și procesele la noile modalități de muncă hibridă sau de la distanță. Multe industrii au arătat creativitate în a-și reinventa businessul și, în multe cazuri, munca de acasă a avut mari avantaje. În timp ce societatea a învățat să trăiască într-o situație de criză, 30% dintre echipele de resurse umane au luat în considerare oportunitățile de a transforma locul de muncă și de a modela viitorul muncii”. ■

AFACERI

”Pandemia ne-a schimbat complet perspectivele și mentalitatea”

(Interviu cu Gina Cruceru, Group HR Director, Rompetrol)

● ”În perioada pandemiei, cea mai mare provocare din perspectiva muncii a fost adaptarea la schimbare” ● ”Modelul de lucru hibrid continuă în Rompetrol și în 2022, ca răspuns la nevoile colegilor noștri” ● ”Candidații pentru un job nu mai pot fi atrași cu un birou grozav sau cu o sală de recreere cu design inedit”

Vechiul mod de a lucra cinci zile pe săptămână de la birou nu se va mai întoarce, acele zile au apus, spune doamna Gina Cruceru, Group HR Director, Rompetrol, menționând că societățile din întreaga lume își regândesc întreaga strategie și cultură, iar multe organizații se gândesc la semnificația comunității, în ceea ce privește munca din punct de vedere cultural.

Reporter: Cum a schimbat pandemia mediul de lucru, respectiv relația angajat/angajator în compania Rompetrol?

Gina Cruceru: În perioada pandemiei, cea mai mare provocare din perspectiva muncii a fost adaptarea la schimbare, modul și gradul de socializare în interiorul echipelor, plus interacțiunea între acestea.

Pe întreaga perioadă de lucru doar de acasă, am încurajat atât angajații să țină legătura cu managerii și colegii lor pentru îndeplinirea de la distanță a îndatoririlor de serviciu, cât și managerii să rămână aproape de echipă, să construiască o comunicare eficientă cu membrii acesteia, oferindu-le tot sprijinul de care ar putea avea nevoie. Am încurajat managerii să organizeze întâlniri săptămânale cu echipele lor, discuții online, formale sau informale, cu camera video pornită, în care oamenii să poată resimți o formă de conectare.

Printre cele mai îmbucurătoare aspecte pe care le-am constatat a fost acela că, în rândul angajaților, empatia, bunățatea și bunăvoința față de colegi au fost dezvoltate în perioada pandemiei.

În plus, Rompetrol a putut să le ofere angajaților săi siguranța la locul de muncă, prin implementarea măsurilor de protecție a angajaților care intră în contact cu clienții, a clienților, precum și a spațiilor de lucru (clădiri administrative, depozite, benzinării, rafinării) la nivelul tuturor subsidiarelor din cadrul Grupului. Am implementat un program de lucru flexibil care să permită angajaților desfășurarea activităților într-un mediu sigur, le-am fost aproape prin comunicări constante, veridice și, nu în ultimul rând, am organizat periodic sesiuni de informare pe tematici variate.

Reporter: Cum arată în prezent viața la birou, cum este adaptată aceasta la noua realitate?

Gina Cruceru: Noua realitate îmbrățișează strâns modelul de lucru hibrid pentru angajații eligibili Rompetrol. Introdus încă de anul trecut, modelul presupune două zile

Inerentă proceselor din interiorul Rompetrol este ascultarea activă. Apelând la un sondaj intern, colegii ne-au transmis că acesta este cel mai potrivit model pentru ei, o combinație între orele de muncă petrecute în propriul cămin, fapt care aduce o stare de familiaritate, liniște sufletească, echilibru și timpul de lucru de la birou, care îndeplinește multiple nevoi legate de socializare, colaborare și dezvoltare personală. Astfel, modelul hibrid continuă în Rompetrol și în 2022, după încetarea stării de alertă pe teritoriul României, ca răspuns la nevoile colegilor noștri și în consonanță cu opiniile favorabile acestui mod de lucru.

”Politica de HR a Rompetrol se concentrează pe crearea mediului potrivit pentru angajați”

Reporter: Cum gestionați managementul de criză în companie și care a devenit locul acestui segment în ultimii ani? Cum v-ați adaptat politica de HR în acești ani?

Gina Cruceru: Nevoile oamenilor au revenit “back to the basics”. Familia, timpul liber, mediul de lucru sănătos, relațiile interumane, activitățile de calitate au surclasat cariera, titulatura postului, salariul și alte aspecte profesionale care erau căutate înainte. În situații de criză am ales să fim umani, autentici și să comunicăm transparent. Astfel, am reușit să ne apropiem și mai mult de valorile care ne definesc.

Încă de la începutul pandemiei, a fost alcătuită o celulă de criză în cadrul căreia au fost regândite strategiile operaționale, au fost luate decizii în favoarea angajaților prin implementarea modului de lucru de acasă și prin intermediul căreia a fost menținut un dialog constant cu angajații noștri, pentru a le asigura confortul și siguranța locului de muncă.

Angajații Rompetrol au simțit



centrează, într-o mai mare măsură, pe crearea mediului potrivit pentru angajați, unde competențele legate de job-ul lor sunt în prim plan, fără a omite pasiunile și hobby-urile care le aduc zâmbetul pe buze și, în final, motivează orice persoană spre performanță.

Strategia noastră de Resurse Umane în 2022 se centrează în jurul platformei Împreună Creștem Oameni, prin care ne dorim să creștem liderii de mâine, să cultivăm o cultură a alegerilor și deciziilor conștiente și să avem grijă de oamenii noștri.

Am reunit, astfel, activitățile în patru zone de contribuție și oferim cadrul pentru ca oamenii Rompetrol să formeze comunități în funcție de zonele de interes, să lucreze și să se bucure de rezultatele obținute împreună: Education & Growth; People of Rompetrol Community; Employees Health & Wellbeing; Working Environment & Culture.

Reporter: Ce programe aveți pentru cultura performanței în companie și ce înseamnă performanța unui angajat Rompetrol?

Gina Cruceru: Grupul KMG International promovează valori, recunoaște și recompensează atât performanța individuală, cât și pe cea colectivă. În acest sens, KMG International creează o cultură organizațională, proceduri și instrumente menite să maximizeze potențialul angajaților și să genereze performanță ridicată, în scopul îmbunătățirii rezultatelor, motivării și dezvoltării profesionale a angajaților. Încurajăm fiecare angajat să devină “performerul” pe care dorește să îl vadă în lume - “Be the performer you want to see in the world”.

În Rompetrol evaluăm performanța pentru fiecare angajat. Pentru majoritatea colegilor urmărim metodic evaluarea unor competențe critice. Începând cu primul nivel de management, pe lângă competențe, se evaluează și indicatori cheie de performanță, atât la nivel indivi-

dual, cât și corporativ. Ponderea între indicatorii cheie și cei corporative diferă în funcție de nivel.

”Hibridul este noul mod normal de lucru”

Reporter: Per ansamblu, cum a schimbat pandemia piața muncii – care sunt tendințele actuale și ce previziuni aveți pentru anii viitori?

Gina Cruceru: Pandemia ne-a schimbat complet perspectivele și mentalitatea. Dacă în timpul pandemiei, modelul de lucru era preponderent de acasă, principala tendință actuală a pieței muncii și care va domina în următorii ani este modelul de lucru hibrid, un mix între lucrul de acasă și cel de la birou. Hibridul este noul mod normal de lucru.

Modelul de lucru hibrid este un fapt, se întâmplă și este aici pentru a rămâne. Cel mai probabil, vechiul mod de a lucra cinci zile pe săptămână de la birou nu se va mai întoarce, acele zile au apus. În modelul de lucru hibrid, facem tot posibilul pentru a orchestra rezultatul colaborării, astfel încât interacțiunile de muncă să fie puternice și semnificative atât la birou, cât și de acasă.

Majoritatea companiilor din întreaga lume își regândesc întreaga strategie și cultură. Multe organizații se gândesc la semnificația comunității, în ceea ce privește munca din punct de vedere cultural. Și noi, la Rompetrol, investim astăzi energie pentru a construi o comunitate sustenabilă, pentru a crea împreună un viitor mai bun pentru comunitatea noastră. Astfel, vom propune modalități practice și productive de a crește în mod durabil atât noi, cât și echipele noastre, în timp ce îi susținem pe ceilalți.

Reporter: Care sunt provocările pentru recrutarea de personal pe o piață a muncii diferită de cea anterioară pandemiei? Ce probleme întâmpinați pe partea de recrutare la Rompetrol? Este criză de personal în industria petrolieră din România?

Gina Cruceru: În Rompetrol am

recrutat întotdeauna profesioniști de nișă, având în vedere diversitatea tipurilor de joburi și complexitatea lor. Avem peste 200 de tipuri de joburi diferite, iar recrutarea a fost mereu o provocare. Acesta este și motivul pentru care, de peste 20 de ani, ne-am asumat misiunea de a crește și educa viitoarele generații de profesioniști din industria energiei. Amintim cu precădere de programe de Internship, Succesiune, Cross Training în Rafinăriile Petromidia și Vega. Am conceput o structură de învățare care să dezvolte atât competențele tehnice, cât și pe cele soft, iar prin implicarea și pasiunea mentorilor noștri am crescut împreună viitori piloni ai unei industrii care ne ajută să mergem mai departe.

În ceea ce privește recrutarea în stațiile Rompetrol, toți jucătorii din zona de retail sunt pe deplin conștienți că provocarea de a atrage și, totodată, de a menține la cote optime motivația colegilor este enormă. Și pentru această direcție de acțiune am optat pentru sesiune de instruire la locul de muncă. Mai mult, am renunțat la cerințe și competențe pe care le putem forma și am urmărit în recrutare, în special, competențele soft și caracterul uman, convinși fiind că restul se pot dobândi prin programe de training și dezvoltare.

În pandemie, fragilitatea vieții i-a determinat pe oameni să reflecteze și au câștigat o nouă perspectivă asupra a ceea ce este cu adevărat important pentru ei. Prioritățile, nevoile și preferințele candidaților s-au schimbat. Mulți nu mai sunt pregătiți să revină la modul de lucru convențional înainte de pandemie.

De asemenea, mulți candidați au devenit mai interesați de job-uri part-time, freelancing și muncă pe bază de proiecte, tocmai pentru că le oferă o flexibilitate mai mare în

când iau decizia de a se alătura unei companii.

Reporter: Care sunt cele mai evidente schimbări de pe piața muncii la care trebuie să se adapteze un angajator?

Gina Cruceru: Munca în model hibrid este de durată, candidații nu mai pot fi atrași cu un birou grozav sau cu o sală de recreere cu design inedit. În schimb, trebuie să avem grijă de angajați prin sprijin medical, prin facilitarea testării Covid-19 sau prin acces la servicii medicale online.

În Rompetrol, am încurajat organizarea ședințelor și a evenimentelor interne în mediu online, am adaptat procesele (de exemplu, recrutare, induction, training) folosind infrastructura digitală a companiei, am automatizat anumite procese de business, am organizat seminare și cursuri online, fără constrângeri geografice, am participat la sesiuni online cu studenți și absolvenți, am implementat un chatbot de resurse umane dedicat angajaților.

”Oamenii Rompetrol știu că, odată cu automatizarea, joburile nu dispar, ci doar devin mai complexe”

Reporter: Cum vedeți automatizarea locurilor de muncă? Este acesta un pericol pentru angajatul tradițional?

Gina Cruceru: În Rompetrol am pus întotdeauna accent pe investițiile în automatizare, în modernizare, în toate segmentele de piață în care activăm, fie că vorbim despre production & refining, retail & trading sau corporate functions.

Oamenii Rompetrol știu că, odată cu automatizarea, joburile nu dispar, ci doar devin mai complexe,

Noua realitate îmbrățișează strâns modelul de lucru hibrid pentru angajații eligibili Rompetrol. Introdus încă de anul trecut, modelul presupune două zile de lucru de la birou și trei zile de acasă, exprimând o conformare la tendințele pieței globale și, mai ales, o ocazie pentru angajați să se revadă după multe luni de pandemie”.

schimbarea locului de muncă, industriei și chiar țării de unde lucrează.

”Incertitudinea cauzată de pandemie i-a făcut pe candidați să se orienteze către locuri de muncă stabile și sigure”

Reporter: Care este locul beneficiilor extrasalariale în căutarea unui loc de muncă? La ce sunt mai atenți cei ce vor un nou job?

Gina Cruceru: Incertitudinea cauzată de pandemie i-a făcut pe candidați să se orienteze către locuri de muncă stabile și sigure. Cei în căutarea unui loc de muncă sunt atenți ca acesta să fie în primul rând un loc în care să se simtă confortabil. Programul de lucru flexibil și posibilitatea de a lucra de acasă, precum și pachetele pentru sănătatea fizică și mentală, acțiunile desfășurate pentru starea de bine a angajaților, au devenit criterii foarte importante pentru candidați atunci

mai interesante și capabile să genereze valoare adăugată.

Chiar pe această temă am dezvoltat, încă din 2019, Workshop-ul Super Abilități pentru Viitorul Tau – Skills of the Future. Ne-am dorit să dezvoltăm un workshop pe o temă de interes pentru studenți și elevi, o experiență inedită prin care să-și răspundă la întrebarea: “Care va fi viitorul meu pe piața muncii, într-o lume în care inteligența artificială se dezvoltă tot mai mult? Va mai fi căutată oare specializarea mea?”.

Am gândit acest proiect ca pe un dar pe care îl oferim studenților și elevilor din universitățile și liceele partenere din trei județe: Constanța, București și Prahova. Ne dorim un proiect care să transmită un puternic mesaj pozitiv – acela că, indiferent de amploarea pe care o va lua Inteligența Artificială în viața noastră, există anumite abilități specifice umane care ne vor menține competitivi, iar viitorul lor e cel conturat de ei înșiși, încă de pe băncile școlii.

Reporter: Vă mulțumesc! ■

de lucru de la birou și trei zile de acasă, exprimând o conformare la tendințele pieței globale și, mai ales, o ocazie pentru angajați să se revadă după multe luni de pandemie. Ne reconectăm din punct de vedere social și asta se traduce în reușite, plus o mai bună motivație pe plan profesional.

grija și sprijinul companiei prin toate inițiativele și comunicările pe care le-am transmis, de la sesiunile de testare și campania de vaccinare, la adaptarea modelului de lucru și la echilibrarea activităților de muncă cu cele de acasă, atunci când acestea se întâmplau în același spațiu. Politica de HR a Rompetrol se con-

STIRI

BAROMETRUL PIEȚEI MUNCII EUROPENE, IULIE 2022:

”Efectele războiului din Ucraina devin din ce în ce mai vizibile”

Barometrul privind piața muncii din Europa arată un declin al acestui sector în luna iulie, indicatorul principal măsurat de Rețeaua Europeană a Serviciilor Publice de Ocupare a Forței de Muncă (PES Network) și Institutul pentru Cercetare a Ocupării Forței de Muncă din Germania (IAB) scăzând cu 1,1 puncte în iulie 2022 față de iunie, anunță PES Network, menționând totuși că indicele continuă să se mențină la un nivel bun, de 101,9 puncte.

Conform sursei citate, însă, o posibilă oprire a furnizării de gaze din Rusia către continent reprezintă un risc suplimentar pentru viitorul pieței muncii din Europa.

Cu o scădere de 1,5 puncte în iulie, până la nivelul de 100,2 puncte, subindicele privind evoluția șomajului din Europa (ajustat sezonier) a înregistrat o scădere mai puternică decât subindicele care indică evoluția ocupării forței de muncă, și care a pierdut 0,7 puncte, ajungând la 103,5 puncte.

”PES Network încă vede ca fiind bune perspectivele de angajare de pe piața Europei, dar efectele războiului devin din ce în ce mai vizibile”, atrage atenția Enzo Weber, șeful departamentului de prognoză din cadrul Institutului pentru Cercetarea Ocupării Forței de Muncă din Germania (IAB).

Mai multe țări au înregistrat o scădere evidentă a subindicelui

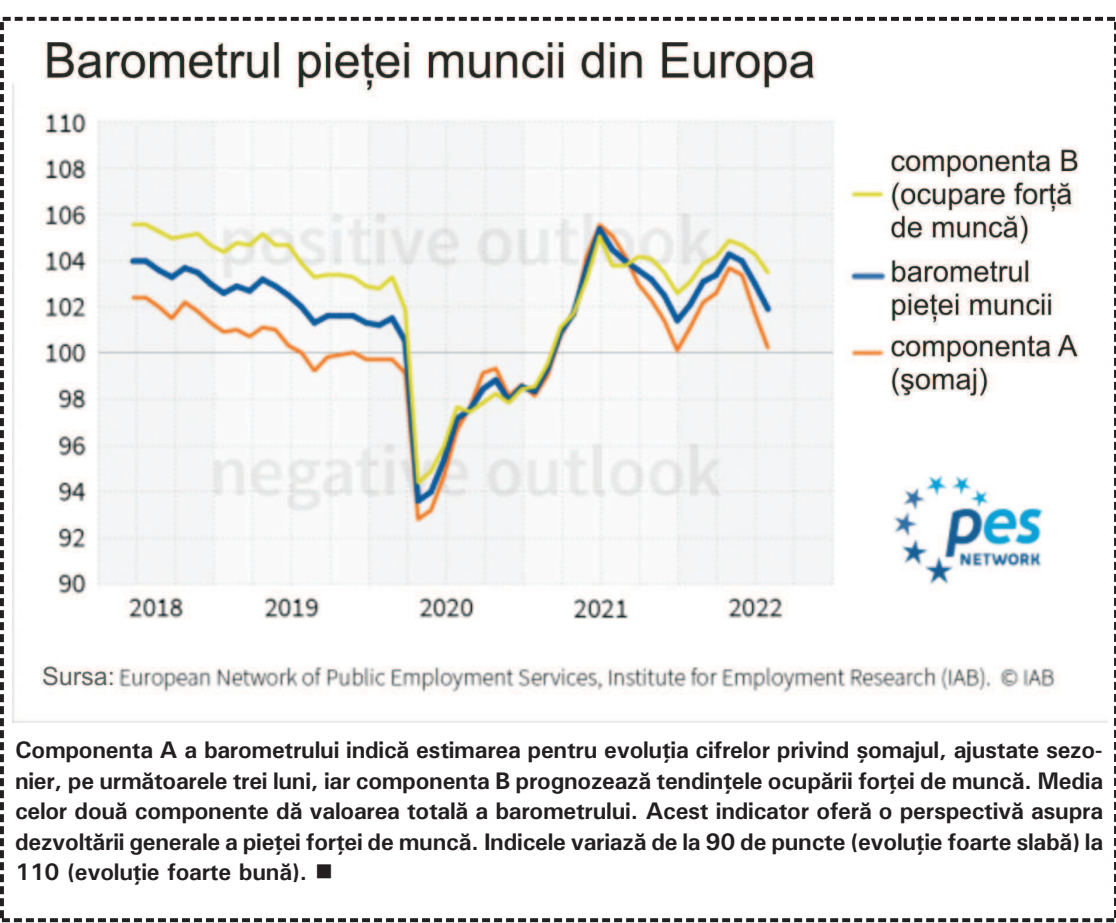
privind șomajul, inclusiv Danemarca, Germania, Belgia, Bulgaria și Cipru, conform sursei citate, care menționează: ”În multe țări, acest lucru este cel mai probabil legat de faptul că refugiații ucraineni sunt acum din ce în ce mai integrați pe piețele muncii”.

”Pe termen scurt, calea spre găsirea unui loc de muncă trece adesea prin șomaj, dar piețele muncii din Europa oferă oportunități de angajare pentru refugiații din Ucraina”, adaugă Weber.

Barometrul european al pieței muncii este un indicator calculat lunar în baza unui sondaj realizat de agențiile locale sau regionale de ocupare a forței de muncă. La sondaj participă 17 servicii publice de ocupare a forței de muncă din țări care includ Austria, Bulgaria, Cipru, Republica Cehă, Danemarca, Belgia, Germania, Islanda, Liechtenstein, Lituania, Luxemburg, Malta, Polonia, Portugalia, Elveția.

Eurostat: Mai multe femei decât bărbați sunt în afara pieței forței de muncă, în UE

Ponderele femeilor din Uniunea Europeană (cu vârsta între 25-54 de ani) din afara pieței forței de muncă care nu își caută un loc de muncă era în 2021 mult mai ridicată decât a bărbaților (18,5%, comparativ cu 8,2%), arată datele prezentate de Oficiul European de Statistică (Eurostat) la finele lunii



Pe de altă parte, ponderea corespunzătoare în cazul bărbaților, chiar dacă aceste două categorii de responsabilități de îngrijire și motive familiale sunt combinate, depășește 1% doar în Irlanda (1,1%).

Eurostat: Fiecare a patra persoană aflată în șomaj în UE și-a găsit un loc de muncă în trimestrul întâi

Un număr de 3,6 milioane de persoane aflate în șomaj în Uniunea Europeană (25,2% din toți șomerii înregistrați în ultimele trei luni din 2021) și-au găsit un loc de muncă între trimestrul patru din 2021 și primul trimestru din 2022, arată datele Oficiului European de Statistică (Eurostat).

În perioada menționată, 7,2 milioane (51,3%) au rămas șomeri, iar 3,3 milioane de persoane aflate în șomaj (23,6%) au părăsit piața muncii (devenind inactivi din punct de vedere economic).

Din toți cei care lucrau în trimestrul patru al anului trecut, 2,3 milioane (1,2%) au devenit șomeri în primul trimestru din 2022, iar 4,7 milioane (2,4%) au părăsit piața muncii, informează Agerpres.

Din cei aflați în afara pieței forței de muncă în trimestrul patru al anului trecut, 5,4 milioane (4,52%) și-au găsit un loc de muncă în primul trimestru din 2022, iar 3,8 milioane (3,2%) au devenit șomeri.



locuințe / proiecte / amenajări / preturi / piața imobiliară / investiții

CONSTRUCTIILOR

ADRESA: Popa Tatu, nr 71, Sector 1, București, cod 010804

TELEFON: 021 311 23 31

FAX: 021 312 45 56

- Locuințe
- Piața imobiliară
- Proiecte
- Smart city
- Amenajări
- Materiale

- Mobilier
- Finanțare
- Investiții
- Legea
- Companii
- Arhitectură

- Prețuri
- Fotoreportaj
- Consilier
- Tendințe
- Consilier
- Internațional



www.constructiibursa.ro