

■ ANA VIȘIAN, MARKETING MANAGER BEST-JOBS: "Evenimentele din ultimii ani au declanșat un val de schimbări pe piața muncii" [PAGINA 2](#)

■ BOGDAN BADEA, CEO EJOBS ROMÂNIA: "Efervescența cu care s-au făcut angajări în 2022 s-a temperat în acest an" [PAGINA 3](#)

■ SORIN FAUR, FONDATORUL ACADEMIEI DE HR: "Astăzi nu mai poți face performanță fără actualizare continuă" [PAGINA 4](#)

■ LUMINIȚA FLOREA, HR DIRECTOR ÎN CADRUL PHILIP MORRIS ROMÂNIA: "Dinamismul, siguranța și bunăstarea - tendințele pieței de recrutare" [PAGINA 5](#)



■ SORINA DONISA, CEO PROHUMAN APT: "Inflația - una dintre provocările cele mai mari de pe piața resurselor umane" [PAGINA 6](#)

■ LIDIA DUMITRU, PROFESOR DE YOGA: "Beneficiile unui program de Corporate Yoga sunt de neegalat față de alte programe de wellness" [PAGINA 7](#)

BURSA

ZIARUL OAMENILOR DE AFACERI



În 2027, 43% din sarcini vor fi realizate automat.
(World Economic Forum)



BOGDAN BADEA,
CEO eJobs România

"2023 a fost un an în care s-a temperat efervescența cu care s-au făcut angajări în 2022. Companiile au început să fie mai prudente și în privința extinderilor de echipe, și a creșterilor salariale. Incertitudinea economică și-a spus cuvântul, fără, însă, a lăsa loc panicii.

Provocările cele mai importante în acest moment sunt legate de o supra-personalizare a abordării în ceea ce privește atragerea de candidați. Recrutarea s-a transformat acum într-un proces extrem de strategic, care necesită tactici și mecanisme nu doar din zona de HR, ci și din zona de marketing, digital sau PR. Este extrem de important să te duci către fiecare nișă de candidați țintit, în locurile și pe canalele pe care își petrec cel mai mult timp, dar și cu mesaje diferite".

La aproape patru ani de la debutul pandemiei, piața muncii s-a schimbat semnificativ, iar modelul de lucru anterior, cu prezență zilnică la birou, este tot mai îndepărtat.

Conform specialiștilor în resurse umane (HR), posturile remote sunt în continuare în topul preferințelor și, nu de puține ori, angajații obligați să se întoarcă la birou full-time preferă să renunțe la locul de muncă respectiv, demisionând. Angajații au devenit tot mai conștienți de importanța echilibrului între viața personală și cea profesională, astfel că nu mai sunt dispuși să renunțe la acest aspect, mai ales dacă tehnologia permite lucrul la distanță.

Specialiștii în recrutare spun că tranziția la munca remote/hibrid a generat o provocare majoră pentru



ALINA
VASIESCU

piața forței de muncă, și anume: în condițiile în care preferința pentru acest tip de lucru a crescut în popularitate în rândul candidaților, o parte dintre angajatori au reintrodus munca la birou cu intenția să susțină colaborarea directă, dezvoltarea culturii organizaționale și supervizarea mai eficientă a angajaților, ceea ce face dificilă intermedierea așteptărilor candidaților cu nevoile companiilor.

O altă schimbare pe piața muncii, evidentă în ultimii ani, este generată de faptul că angajații sunt tot mai atenți la beneficiile extra-salariale. Cei implicați în domeniu anticipează că, în viitor, companiile vor alocă bugete din ce în ce mai mari pentru aceste beneficii și vor acorda o atenție sporită nevoilor angajatului. Potrivit specialiștilor, beneficiile extrasalariale se află printre principalele motive de

schimbare a locului de muncă, alături de salariu și mediul de lucru. Tocmai de aceea, angajatorii sunt tot mai dispuși să vină în întâmpinarea cerințelor candidaților, dau dovadă de flexibilitate, creativitate și adaptabilitate în privința beneficiilor extrasalariale, gândind programe personalizate.

Ținând seama de aspectele evidențiate anterior, experții în HR arată că interviul de recrutare a devenit o formă de dialog și de evaluare reciprocă, nemaifiind doar un mecanism de selecție ce aparține angajatorului. Acum, și candidații își evaluează și selectează în egală măsură angajatorii, ambele părți urmărind să se asigure că există o potrivire și aliniere cu propriile nevoi.

Specialiștii în resurse umane evidențiază și faptul că 2023 a fost anul nașterii și propagării în piață a soluțiilor de Inteligență Artificială (IA), iar 2024 va fi un

an "de accelerație" din acest punct de vedere. Pe fondul deficitului de personal și sub presiunea permanentă de a fi eficiente, companiile vor investi în adoptarea și integrarea tehnologiilor IA, iar emergența Inteligenței Artificiale pare că va cel mai important fenomen cu care se va confrunta piața de HR în 2024.

Potrivit raportului "Future of Jobs" realizat de World Economic Forum, 23% din joburile din prezent se vor schimba, iar în 2027, 43% dintre sarcini vor fi realizate automat. Același raport arată că șase din zece lucrători vor avea nevoie de formare înainte de 2027, dar numai jumătate dintre lucrători au acces astăzi la oportunități de formare adecvate.

În concluzie, utilizarea tot mai frecventă a Inteligenței Artificiale pe piața muncii va duce la noi schimbări care, în opinia specialiștilor HR, se vor produce într-un ritm alert. ■

PIATA

”Evenimentele din ultimii ani au declanșat un val de schimbări pe piața muncii”

(Interviu cu Ana Vișian, Marketing Manager BestJobs)

- Peste 60% dintre interviurile de angajare se fac online, iar aproape 11% dintre angajați nu își cunosc fizic colegii în primele șase luni de la angajare
- În prezent, doar 40% dintre angajați mai lucrează full-time de la birou

Condițiile economice și sociale fluctuante din ultimul an au influențat strategiile de recrutare și au determinat organizațiile să rămână flexibile în privința achiziției de talente pentru a putea naviga prin incertitudinile economice, ne-a declarat Ana Vișian, Marketing Manager BestJobs, care anticipează că printre tendințele în recrutare care au marcat anul 2023 și vor continua, cel puțin în prima parte din 2024, se numără investiția mai mare în retenția angajaților prin crearea de procese și strategii care să îi motiveze pe angajați să rămână în companie; folosirea tehnologiilor de inteligență artificială în recrutare; mai mult focus pe employer branding și #SalariuLaVedere în anunțurile de angajare.

Reporter: Care au fost tendințele de pe piața de recrutare a personalului în 2023 și ce previziuni aveți pentru anii viitori?

Ana Vișian: Recrutarea este un domeniu în continuă schimbare, influențat de evoluțiile tehnologice, schimbările în mediul de afaceri și preferințele candidaților. Condițiile economice și sociale fluctuante din ultimul an au influențat strategiile de recrutare și au determinat organizațiile să rămână flexibile în privința achiziției de talente pentru a putea naviga prin incertitudinile economice. Pe cealaltă parte, candidații și-au intensificat căutările pentru schimbarea locului de muncă, motivați de un salariu mai mare și un pachet de beneficii extrasalariale.

Printre tendințele în recrutare care au marcat anul 2023 și vor continua, cel puțin în prima parte din 2024, se numără investiția mai mare în retenția angajaților prin crearea de procese și strategii care să îi motiveze pe angajați să rămână în companie; folosirea tehnologiilor de inteligență artificială în recrutare; mai mult focus pe employer branding și #SalariuLaVedere în anunțurile de angajare.

Reporter: Cum a evoluat piața de recrutare online în anii de după pandemie și care sunt provocările actuale?

Ana Vișian: Evenimentele din ultimii ani au declanșat un val semnificativ de schimbări pe piața muncii, mai ales în comportamentul și preferințele candidaților. Peste 60% dintre interviurile de angajare se fac online, iar aproape 11% dintre angajați nu își cunosc fizic colegii în primele șase luni de la angajare. În prezent, doar 40% dintre angajați mai lucrează full-time de la birou.

Tehnologia și inteligența artificială sunt folosite în selecția candidaților, iar sistemele de CRM ajută la menținerea legăturii cu candidații potențiali, pentru a-i conta- cta atunci când apar oferte compatibile cu profilurile lor.

Adoptarea tehnologiei va rămâne un factor cheie în următorii ani, iar dezvoltarea abilităților digitale în rândul angajaților devine o prioritate pentru companii. De la competențe digitale vitale ca alfabetizarea digitală și informațională, comunicare și colaborare, creare de conținut digital, siguranța digitală, la competențele digitale avansate cum sunt capacitatea de a lucra cu conceptul de inteligență artificială, machine learning sau cloud computing.

Reporter: Cum evoluează cerințele unei persoane ce caută un loc de muncă?

Ana Vișian: Procesul de schimbare a locului de muncă durează, în

medie, între trei și șase luni pentru un angajat din categoria white collar. Este un proces destul de lung, care implică căutări de joburi, actualizări ale CV-ului, anunțuri de angajare citite și interviuri, networking și recomandări. Din rolul de candidat, pe măsură ce înaintezi în acest proces, înțelegi mai bine ce abilități caută angajatorii, care este dinamica industriei în care vrei să te angajezi, care sunt marjele salariale și cum să te poziționezi pentru a fi eligibil pentru rolul pe care ți-l dorești.

”Piața muncii își menține nivelul de competitivitate”

Reporter: Care este nivelul de competitivitate de pe piața muncii, în acest moment?

Ana Vișian: Deși economia românească a încetinit ritmul în acest an, piața muncii își menține nivelul de competitivitate, susținută atât de nevoia de forță de muncă la nivel național, cât și la nivelul Uniunii Europene, în țări ca Austria, Germania, Irlanda, Olanda, Norvegia, Franța sau Marea Britanie. Companiile au pus la bătaie aproximativ 300.000 de locuri de muncă până în prezent și au contactat cu 45% mai mulți candidați pentru angajare.

Principala preocupare a angajaților români rămâne în continuare legată de creșterea venitului lunar, iar acest lucru i-a determinat să facă o schimbare de carieră sau chiar să caute variante suplimentare de creștere a venitului. Astfel, aplicările s-au intensificat, depășind pragul de 900.000 aplicări/lunar.

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

Ana Vișian: Domeniile care au înregistrat cele mai multe aplicări în acest an sunt Comerț, Financiar/Contabilitate, IT/Telecom, Call center/Client Service și Producție/Logistică, împreună însumând aproape 55% din aplicările înregistrate pe bestjobs. Ca tendințe, am observat o amplificare a eforturilor oamenilor de a face o schimbare în carieră, cu recorduri în materie de CV-ul depuse de către candidați.

Când vine vorba de preferințe, în ultimul an am observat o creștere în oferta de joburi verzi, în domeniul protecției mediului sau pentru roluri de specialiști și tehnicieni în energie regenerabilă.

Totodată, impactul inteligenței artificiale se observă și la nivelul ofertei de locuri de muncă, prin intensificarea cererii pentru roluri de software support specialists,



moderatori de conținut sau specialiști în IT care să se ocupe de dezvoltarea aplicabilității AI.

”Deficitul de forță de muncă rămâne o provocare pentru companiile din România”

Reporter: Care sunt posturile cel mai greu de acoperit?

Ana Vișian: Deficitul de forță de muncă rămâne, în continuare, o provocare pentru companiile din România, tendința este chiar de adâncire a acestuia, cantitativ și calitativ. Rolurile greu de acoperit sunt atât cele care necesită candidați specializați, eventual cu experiență interdisciplinară, cum este în cazul industriei IT, Telecomunicații, Inginerie, poziții de tehnicieni sau specialiști în medicină. Dar există și un deficit de forță de muncă în cazul pozițiilor blue collar, cum sunt cele în Construcții, Producție, Distribuție sau Transporturi, mulți angajatori alegând în această situație importul de forță de muncă sau investiții în infrastructură pentru automatizare proceselor.

Reporter: Cât de solicitată mai este munca remote, respectiv cea hibrid?

Ana Vișian: Joburile remote sunt în continuare în topul preferințelor și de multe ori este motiv de demisie, pentru angajații obligați să se întoarcă back to office full-time. Deși volumul joburilor remote este în scădere, la nivelul aplicărilor, peste 20% se duc către joburi remote. Această preferință este susținută și în căutările din platformă, expresiile ”remote” și ”online acasă” generând peste 100.000 de căutări lunare.

Programul hibrid devine varianta optimă, atât pentru angajații care vor să-și păstreze flexibilitatea locului

de muncă, cât și pentru angajatori. Sistemul hibrid este implementat diferit de la o companie la alta, astfel că cei mai mulți (37%) lucrează o singură zi de la birou și patru de acasă. Alți 28% merg la sediu două zile pe săptămână, 20% fac această navetă pentru trei zile pe săptămână și 14% lucrează o singură zi de acasă.

Reporter: Ce repercusiuni au noile modificări fiscale pe piața muncii?

Ana Vișian: Modificările fiscale au dus la o perioadă de impredictibilitate iar acest lucru s-a văzut în primul rând în volumul de joburi puse la bătaie de către angajatori, acesta fiind în septembrie - octombrie 2023 ușor mai scăzut, față de aceeași perioadă a anului trecut. Noile creșteri de taxe au un impact direct și asupra costurilor resimțite de consumatorii finali, scumpirile tot mai mari ale produselor esențiale punând presiune pe bugetele angajaților români.

În domeniul IT, angajații iau în calcul metode prin care să atenueze impactul financiar. Astfel, mai mult de o treime dintre ei se bazează pe faptul că angajatorul va compensa scăderea salariului rezultată din impozitare, 21% plănuiesc să își deschidă SRL, în timp ce alți 19% se gândesc să colaboreze cu angajatorul prin PFA.

”Companiile sunt mai vigilente în privința viitoarelor investiții în forța de muncă”

Reporter: Cum au răspuns angajatorii la aceste măsuri? Se observă o reticență la angajare în anumite domenii?

Ana Vișian: În prezent, companiile sunt mai vigilente în privința viitoarelor investiții în forța de muncă, recrutând preponderent roluri cu importanță strategică. În timp ce companiile din retail, sănătate, înginerie

și producție recrutează masiv, cele vizate de măsurile fiscale se li-mitează la angajarea doar a personalului esențial sau a celui deja planificat până acum. E un semn destul de evident că așteaptă să se clarifice contextul fiscal înainte de a aloca bugetele pentru mărirea echipelor, mai ales pentru anul viitor. Pe lângă IT, și companiile din Construcții, Agricultură și HoReCa au început deja să ia măsuri de reducere a costurilor.

Reporter: Cât de importantă este predictibilitatea fiscală pe piața muncii?

Ana Vișian: Un set de reguli fiscale și stabile contribuie la crearea unui mediu economic favorabil, iar acest lucru generează mai multe oportunități de angajare și salarii competitive: companiile pot fi mai dispuse să investească și să se dezvolte sau competitivitatea internațională se menține prin atragerea de investiții străine.

Atunci când își fac strategiile de recrutare, predictibilitatea fiscală este foarte importantă pentru angajatori, ei trebuie să ia în calcul nivelul de impozite și contribuții sociale pentru a înțelege care este impactul unor noi investiții în forța de muncă, iar în cazul în care nu există predictibilitate, de multe ori recrutările sunt suspendate, urmând apoi să fie reluate când perioada se stabilizează, dar cu un proces de recrutare alert și o nevoie mai mare de oameni.

Reporter: Cum s-au adaptat angajatorii la cerințele tot mai extinse privind beneficiile extrasalariale?

Ana Vișian: Pe o piață muncii foarte competitivă, beneficiile generoase pot ajuta la înclinarea balanței în atragerea și păstrarea angajaților. Cele mai răspândite beneficii acordate de companii, atât echipelor existente, cât și pentru pozițiile pentru care recrutează în prezent prin platforme bestjobs, rămân în continuare bonurile de masă, trainingurile și abonamentele medicale private.

Totodată, pe lista motivelor care îi

determină pe români să își schimbe jobul, beneficiile extrasalariale se află în top 3 motive, împreună cu salariul și mediul de lucru.

Strategiile de beneficii extrasalariale diferă în funcție de industrie sau mărimea companiilor. Spre exemplu, unele companii realizează pachetul de beneficii extrasalariale la nivel de angajat, acesta putând fi personalizat în funcție de nevoile angajatului și sunt reevaluate și modificate periodic.

”Integrarea Inteligenței Artificiale eficientizează soluțiile de recrutare”

Reporter: Cum vedeți Inteligența Artificială în procesul de recrutare?

Ana Vișian: Integrarea Inteligenței Artificiale (AI) îmbunătățește atât experiența utilizatorilor, cât și pe cea a companiilor, eficientizând soluțiile de recrutare. Noi, la bestjobs, am folosit mereu tehnologiile digitale de ultimă generație pentru inovarea industriei, iar AI-ul a adus multe beneficii atât pentru candidați, cât și pentru angajatori.

Anul acesta am lansat BIA, primul coach în carieră pe bază de AI care funcționează ca un adevărat consilier personal de carieră, ajutând candidații să se orienteze mai bine profesional, să-și completeze CV-urile, să-și rafineze căutările pe bestjobs sau să găsească mai repede joburile care se potrivesc profilului lor. De asemenea, utilizatorii pot primi sfaturi utile de la BIA, astfel încât să fie mai bine pregătiți pentru un potențial interviu, transformând complet experiența de utilizare a unei platforme de recrutare.

Totodată, prin integrarea AI am adus noi funcționalități în platformă, sprijinind recruiterii în potrivirea mai rapidă a candidaților cu joburile active printr-un algoritm de matching optimizat sau generarea inteligență de conținut pentru descrierile joburilor, recruiterii reușind astfel să economisească 60% din timpul dedicat publicării unui anunț.

Reporter: Cum percep angajații expansiunea Inteligenței Artificiale? O consideră o amenințare?

Ana Vișian: În ultimul an am văzut o dezvoltare rapidă a Inteligenței Artificiale și aplicabilității sale în toate domeniile, numărului de instrumente AI disponibile crescând semnificativ și fiind ușor accesibile. Dacă automatizarea proceselor avea deja un impact semnificativ în piață, utilizarea Inteligenței Artificiale schimbă într-un ritm alert piața muncii. Deja în spațiul public apar și mai multe temeri legate de un posibil pericol pentru angajați, cu efecte negative precum creșterea șomajului și a tensiunilor sociale. Temerile par însă nejustificate, întrucât peste 60% dintre respondenții unui sondaj recent bestjobs consideră că activitatea lor nu poate fi înlocuită de AI, în timp ce 22% apreciază posibilitatea de a eficientiza astfel anumite sarcini la job și doar 18% rămân sceptici.

Reporter: Vă mulțumesc! ■

RECRUTARE

”Efervescența cu care s-au făcut angajări în 2022 s-a temperat în acest an”

(Interviu cu Bogdan Badea, CEO eJobs România)

● Recrutarea s-a transformat într-un proces extrem de strategic, care necesită tactici și mecanisme nu doar din zona de HR, ci și din zona de marketing, digital sau PR

Companiile au început să fie mai prudente anul acesta, în privința extinderilor de echipe și a creșterilor salariale, pe fondul incertitudinii economice, ne-a declarat domnul Bogdan Badea, CEO eJobs România, menționând că, în 2023, cele mai căutate domenii au fost retail, servicii, call center/ BPO, IT/telecom, financiar/bancar și turism.

Reporter: Care au fost tendințele de pe piața de recrutare a personalului în 2023 și ce previziuni aveți pentru anii viitori?

Bogdan Badea: 2023 a fost un an în care s-a temperat efervescența cu care s-au făcut angajări în 2022. Companiile au început să fie mai prudente și în privința extinderilor de echipe, și a creșterilor salariale. Incertitudinea economică și-a spus cuvântul, fără, însă, a lăsa loc panicii.

Companiile au continuat să angajeze - au fost peste 300.000 de joburi noi postate de la începutul anului și până acum. Pentru acestea, s-au înregistrat 8,5 milioane de aplicări.

Reporter: Cum a evoluat piața de recrutare online după pandemie și care sunt provocările actuale?

Bogdan Badea: Piața de recrutare online a cunoscut creșteri importante post-pandemie și mai ales post-2020, un an care a fost foarte greu pentru mai toate business-urile. Din 2021, însă, au reînceput creșterile, iar 2022 a fost cel mai bun an de până acum, cu peste 420.000 de joburi noi scoase în piață și aproximativ un milion de aplicări în fiecare lună.

Provocările cele mai importante în acest moment sunt legate de o supra-personalizare a abordării în ceea ce privește atragerea de candidați. Recrutarea s-a transformat acum

într-un proces extrem de strategic, care necesită tactici și mecanisme nu doar din zona de HR, ci și din zona de marketing, digital sau PR. Este extrem de important să te duci către fiecare nișă de candidați țintit, în locurile și pe canalele pe care își petrec cel mai mult timp, dar și cu mesaje diferite.

”Oamenii își doresc flexibilitate, au nevoie să se simtă stăpâni pe propriul timp”

Reporter: Cum evoluează cerințele unei persoane ce caută un loc de muncă?

Bogdan Badea: La patru ani de la implementarea conceptului de muncă remote în România, vedem un atașament din ce în ce mai crescut față de acest mod de a munci. Nu la fel de dormici sunt și angajatorii în a-l oferi. Dacă aproximativ 5% din totalul de joburi postate sunt remote, procentul aplicărilor pentru aceste locuri de muncă a ajuns la 14,5% din total.

Deci, oamenii își doresc flexibilitate din acest punct de vedere, au nevoie să se simtă stăpâni pe propriul timp. Cer, totodată, să aibă un plan de carieră și să vadă oportunități reale de creștere, dar și pachete de beneficii



personalizate.

Foarte mult își mai dorește o politică salarială care presupune ajustări anuale la nivelul inflației.

Reporter: Care este nivelul de competitivitate de pe piața muncii, în acest moment?

Bogdan Badea: Există un nivel ridicat de competiție, atât între angajatori, care, pe anumite domenii și anumite poziții, se luptă pentru atragerea candidaților potriviți, dar și între candidați pentru că, așa cum spuneam, 2023 a fost mai degrabă un an al angajatorilor.

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

Bogdan Badea: Domeniile care au atras cele mai multe aplicări în 2023 au fost retail, servicii, call center/ BPO, IT/telecom, financiar/bancar și turism.

”Cel mai greu, în acest moment, se acoperă posturile de specialiști”

Reporter: Care sunt posturile cel mai greu de acoperit?

Bogdan Badea: Cel mai greu, în acest moment, se acoperă posturile de specialiști. Asta și pentru că în 2023 au fost categoria profesională pe care

am văzut-o cea mai reticentă în a-și schimba jobul. Sondează piața, însă au nevoie de multe argumente pentru a fi convinși să facă o mișcare.

Reporter: Cât de solicitată mai este munca remote, respectiv cea hibrid?

Bogdan Badea: Este foarte solicitată, mai solicitată decât anul trecut. Aproximativ 1,3 milioane de aplicări au fost făcute anul acesta pentru joburile remote. Asta înseamnă 14,5% din total.

Reporter: Ce repercusiuni au noile modificări fiscale pe piața muncii? Cum au răspuns angajatorii la aceste măsuri? Se observă o reticență la angajare în anumite domenii?

Bogdan Badea: Încă nu se observă o scădere a numărului de joburi ca urmare a modificărilor fiscale, însă, cu siguranță, angajatorii iau acest element în calcul atunci când își construiesc strategia și nevoia de recrutare pentru anul viitor.

Reporter: Cât de importantă este predictibilitatea fiscală pe piața muncii?

Bogdan Badea: Extrem de importantă, mai ales în condițiile în care este bine știut faptul că România este una dintre țările cu cel mai ridicat nivel de impozitare a salariilor. Acestea reprezintă realmente o povară serioasă pe umerii angajatorilor.

Reporter: Cum s-au adaptat angajatorii la cerințele tot mai extinse privind beneficiile extrasalariale?

Bogdan Badea: Angajații nu vor neapărat mai multe beneficii, ci mai personalizate. Astfel, angajatorii au început să sondeze anual sau o dată la șase luni pentru a afla care sunt

dorințele angajaților și încearcă să se adapteze. De multe ori, asta înseamnă să elimine beneficiile care erau puțin sau deloc folosite, dar să le înlocuiască cu altele, noi, dar foarte dorite de angajați.

”Inteligența Artificială în procesul de recrutare poate fi un ajutor foarte util, dar și o capcană”

Reporter: Cum vedeți Inteligența Artificială în procesul de recrutare?

Bogdan Badea: Poate fi un ajutor foarte util și deja companiile o folosesc cu succes pentru a-și eficientiza procesele, însă poate deveni și o capcană. Spre exemplu, dacă toată lumea va folosi inteligența artificială în redactarea anunțurilor de angajare, va deveni foarte greu să te diferențiezi în vreun fel de competiție.

Reporter: Cum percepe angajații expansiunea Inteligenței Artificiale? O consideră o amenințare?

Bogdan Badea: Există o preocupare în acest sens, în special pe segmentul de vârstă 45+ și poate acesta va fi un pas bun în direcția înțelegerii faptului că este nevoie de pregătire permanentă. Sunt, însă, și profesii în care angajații sunt conștienți că va fi mereu nevoie de aportul uman.

Reporter: Vă mulțumesc! ■

HR Club: ”HR-ul se află într-o eră a schimbărilor profunde”

HR-ul se află într-o eră a schimbărilor profunde, în care se evidențiază tendințe majore precum impactul inteligenței artificiale și al tehnologiei asupra productivității și locurilor de muncă, dar și necesitatea unei transformări culturale majore în organizații pentru un viitor sustenabil - este concluzia la care au ajuns participanții la conferința Share(Care)Dare, organizată de by HR Club la finele lunii octombrie, în București.

Aproape 400 de membri ai comunității profesioniștilor în Resurse Umane au participat la a 19-a ediție a conferinței naționale HR Club Share(Care)Dare, aceștia abordând, din perspective diverse, provocările și oportunitățile HR-ului în contextul evoluției tehnologiei și al preocupării pentru un viitor sustenabil.

Dan Bucșa, UniCredit Bank: ”În anul electoral 2024, mărirea costurilor cu forța de muncă va reduce competitivitatea externă”

Prezent la evenimentul menționat anterior, Dan Bucșa - Chief CEE Economist la UniCredit Bank AG, Londra, a oferit o privire de ansamblu asupra României și Europei Centrale și de Est (ECE), punând accent pe evoluția economiei în 2024, anul alegerilor. Domnia sa a declarat: ”În 2023, industria din România nu și-a revenit din șocul energetic, iar creșterea consumului s-a datorat faptului că populația și-a cheltuit economiile făcute în timpul pandemiei, preponderent

pe automobile. România a primit peste jumătate din plățile făcute în ECE din Facilitatea de Redresare și Reziliență și RePower, investițiile publice fiind la maximum istoric.

În anul electoral 2024, creșterea salariilor ar putea da un nou avânt vânzărilor cu amănuntul, dar mărirea costurilor cu forța de muncă va reduce competitivitatea externă. În condițiile în care 20% dintre românii apti de muncă nu muncesc, iar firmele din România au mai puțină nevoie de forță de muncă decât cele din țările vecine, se impun o serie de măsuri pentru a crește populația activă: reconversia profesională, investiții în infrastructură, subvenții pentru angajări. Toate acestea în contextul în care în România sunt cele mai mari presiuni inflaționiste pe termen scurt, iar BNR ar putea reduce dobânda în a doua parte a lui 2024 ca să stimuleze creditarea”.

McKinsey: ”În următorii zece ani, GenAI va avea un impact de cel puțin 10% asupra activităților a 80% din forța de muncă”

Cu un impact economic potențial de aproximativ 3 trilioane de dolari, efectul Inteligenței Artificiale Generative (GenAI) asupra productivității a fost adus în atenție de Mariana Miron - Partener Asociat, McKinsey București, și Jan Bouly - Partener Asociat, McKinsey Bruxelles, care au prezentat un raport McKinsey. Acesta analizează modulele în care GenAI va schimba viitorul muncii, dar și profesia de HR, prin automatizarea joburilor



repetitive, accelerarea inovației și augmentarea calității muncii.

Conform raportului, în următorii zece ani, GenAI va avea un impact de cel puțin 10% asupra activităților a 80% din forța de muncă, iar 50% dintre sarcini se vor realiza mai rapid. Studiile de caz confirmă deja aceste tendințe: de exemplu, în industria bancară, GenAI a îmbunătățit cu 15%-20% productivitatea angajaților juniori, iar în domeniul cercetărilor, timpul necesar pentru documentare a fost redus de la săptămâni la ore. Aceste schimbări ajută la reducerea costurilor, dar impun și regândirea responsabilităților, potrivit sursei citate.

Pentru HR, raportul prevede că, în viitorul apropiat, nivelul de automatizare din toate dimensiunile resurselor umane va crește la 25%, cu schimbări pozitive în atragerea și managementul talentelor, onboarding și întreaga experiență a angajatului. Recomandarea autorilor studiului McKinsey este ca liderii echipelor și ai companiilor să se pună la curent cu capacitățile GenAI și să profite de impactul pozitiv asupra productivității.

Adrian Florea, Trend Consult: ”Rezultatele unei organizații vin din obiceiurile indivizilor care o compun”

Adrian Florea - Founding Partner & Business Advisor la Trend Consult, a prezentat modelul STELL*^R de gestionare a culturii organizaționale. Domnia sa a precizat: ”Rezultatele unei organizații vin din obiceiurile indivizilor care o compun. Tensiunea culturală (discrepanța dintre ceea ce afirmă viziunea companiei și modul în care ”se fac lucrurile pe aici” efectiv) tulbură execuția strategiei. Reducerea tensiunii culturale pentru a obține înalta performanță nu este în atribuția HR-ului, ci a leadership-ului companiei”.

World Economic Forum: ”În 2027, 43% din sarcini vor fi realizate automat”

Pornind de la macrotendințele care modelează viitorul forței de muncă, reprezentanții World Economic Forum,

Ricky Li - Insight Product Specialist, și Mark Rayner - Mission Lead, Insights, au vorbit la conferința HR Club, despre tendințele specifice pentru România, care sunt competențele emergente și în declin pentru țara noastră, practici de succes pentru creșterea disponibilității talentelor, tactici de skilling, upskilling și DEL. Potrivit raportului ”Future of Jobs” realizat de World Economic Forum, 23% din joburile din prezent se vor schimba, iar în 2027, 43% dintre sarcini vor fi realizate automat.

”În România, joburile cu cea mai mare creștere sunt cele de specialiști în AI & Machine Learning, specialiști în sustenabilitate și analiști de Business Intelligence, în timp ce printre joburile aflate în declin se numără cele de funcționari bancari, lucrători poștați și casieri”, conform raportului citat, care adaugă: ”Managerii români consideră că principalele bariere în calea transformării sunt incapacitatea de a atrage talente (69%) și decalajele de abilități (54%). În topul soluțiilor pentru aceste provocări se numără: îmbunătățirea procesului de avansare și promovare a talentelor (48,1%), creșterea salariilor (35,3%) și oferirea de cursuri de recalificare și specializare (33,7%)”.

Ari Pokka, Finnish Education Institute: ”În Finlanda, elevii între 13 și 19 ani efectuează anual practică în companii private”

Ari Pokka - CEO al Finnish Education Institute, a supus atenției modelul finlandez de colaborare între școli și companii și felul în care poate fi sprijinită tânăra generație să își găsească drumul.

Ari Pokka a declarat: ”În Finlanda,

legislația oferă multă flexibilitate și libertate profesorilor de a-și adapta curricula, nu există inspecții școlare, iar predarea se axează pe exemple și aplicații concrete, incluzând cursuri de antreprenoriat. Elevii între 13 și 19 ani efectuează anual o perioadă variabilă de practică în companii private, iar multe dintre aceste companii oferă oportunități de internship pe timpul verii. Consilierii de carieră și directorii de școli sunt persoane-cheie în colaborarea cu mediul de afaceri. De asemenea, Biroul de Informații Economice reprezintă o resursă națională pentru angajatori pentru a dezvolta cooperarea cu școlile”.

Îndemnul final al lui Ari Pokka a fost de a da frâu liber imaginației pentru explorarea modelelor cât mai diverse dintre mediul privat și învățământ.

Peter Hawkins, GTCI: ”Schimbarea este o chestiune de strategie, cultură și leadership”

Profesorul Peter Hawkins - decan la Global Team Coaching Institute (GTCI), lider internațional în coaching sistemic, echipe executive și dezvoltarea consiliilor de administrație, a afirmat că, într-o epocă în care trebuie să facem mai mult pentru oameni, la o calitate mai bună, cu costuri mai mici și cu mai puține resurse, este important să știm cum să schimbăm mentalitatea pentru o lume mai durabilă prin coaching de echipă. Domnia sa a concluzionat: ”Schimbarea este o chestiune de strategie, cultură și leadership, iar principala provocare a liderilor este să faciliteze conexiunile între oameni, echipe și în interiorul organizației. Aceștia trebuie să se concentreze pe coachingul conexiunilor, nu al oamenilor”.

CONSULTANTA

”Astăzi nu mai poți face performanță fără actualizare continuă”

(Interviu cu Sorin Faur, Fondatorul Academiei de HR)

Interviu de recrutare a devenit un dialog, nu mai este unidirecțional, ambele părți trebuie să se asigure că există o potrivire și aliniere cu propriile nevoi, ne-a declarat Sorin Faur, Fondatorul Academiei de HR, menționând că, în prezent, mai importantă decât experiența efectivă este disponibilitatea de a învăța, de adaptare din partea candidaților și potrivirea cu valorile și cultura organizației.

Reporter: Când a apărut Academia de HR, care sunt serviciile pe care le oferiți și din ce specialiști este alcătuită echipa dumneavoastră?

Sorin Faur: Avem o activitate neîntreruptă în zona de servicii HR și consultanță încă din 2002, data înființării companiei, dar sub actualul brand, Academia de HR funcționează din 2016. Acooperim trei mari activități: recrutare - identificarea, atragerea și selectarea candidaților pentru clienții noștri; training (subiecte precum Motivarea și Retenția Angajaților, Interviu de Recrutare, First Time Manager, Delegare Eficientă, HR Business Partner, Time Management, High Performing Teams); consultanță HR (dezvoltarea de programe de retenție și reducere fluctuație, sisteme de performance management, evaluare și bonusare). Avem o echipă de zece specialiști, cu background în HR și psihologie.

Reporter: În ce constau proiectele de recrutare și programele de instruire pe care le derulați? Cât durează acestea și care este ”bagajul” persoanei care urmează programele Academiei de HR?

Sorin Faur: Trainingurile sunt unul dintre cele mai solicitate servicii ale noastre, având în vedere nevoia constantă de creștere și dezvoltare a personalului, în era curentă caracterizată de o dinamică și o evoluție tehnologică fără precedent. Practic, suntem într-o eră în care instruirea continuă a devenit nu doar importantă, ci necesară pentru succesul și supraviețuirea companiilor. Oamenii fac diferența, oamenii instruiți, bine pregătiți și care astfel pot livra valoare, mediul economic fiind deja foarte competitiv și solicitant, marcat de incertitudine și nevoie de adaptare. Ori, nu mai poți face astăzi performanță fără actualizare continuă. Ne axăm pe programe de scurtă durată - una, două sau trei zile, foarte practice, unde înzeștrăm participanții cu instrumente de lucru concrete (realmente, participanții primesc instrumente specifice fiecărui curs, pe care le pot folosi liber încă de a doua zi). Cursanții se împart de obicei pe trei categorii: proaspăt angajați, care sunt trimiși de companiile lor pentru formare inițială, middle manageri, angajați cu mai mare experiență, dar care primesc noi responsabilități, de nivel mai crescut, și au nevoie să învețe, de exemplu, despre partea de People Management nu doar de process management, și specialiști HR, respectiv antreprenori, care, confruntându-se cu o piață cu deficit de talente, sunt interesați să se actualizeze pe subiecte privind recrutarea, selecția și evaluarea candidaților. Este tot mai greu să recrutezi în această perioadă, așa că aceste cursuri sunt solicitate intens, ajută mult companiile să atragă talentele de care au nevoie.

Reporter: Ce urmează după finalizarea unui program de instruire?

Sorin Faur: Toate cursurile sunt finalizate cu o diplomă de participare, evident, după care oferim un kit specific cu instrumente și materiale suplimentare de studiu și practică pentru participanți. Completăm participarea la curs, deci, cu suport acordat pentru tranziția în practică, astfel încât cele deprinse în sală să fie ușor transpuse în practică. Avem sesiuni de follow-up și ținem legătura cu clienții, avem întâlniri cu participanții/companiile să vedem care a fost impactul cursului în activitatea de zi cu zi, ce a funcționat și ce nu, ce mai este de făcut.

”Interviul de recrutare a devenit și migrează tot mai mult către o formă de dialog și de evaluare reciprocă”

Reporter: Ce trebuie să știe un angajator, respectiv un angajat despre

interviul de angajare? La ce trebuie să fie foarte atente ambele părți?

Sorin Faur: Interviul de recrutare a devenit și migrează tot mai mult către o formă de dialog și de evaluare reciprocă. Nu mai este doar un mecanism de selecție de partea angajatorilor, candidații își evaluează și selectează în egală măsură angajatorii. Iată de ce interviul de recrutare, spuneam, a devenit un dialog, nu mai este unidirecțional, ambele părți trebuie să se asigure că există o potrivire și aliniere cu propriile nevoi. Mai importantă astăzi decât experiența efectivă (desigur, în continuare foarte desirabilă), este însă disponibilitatea de a învăța, de adaptare din partea candidaților și potrivirea cu valorile și cultura organizației. Contează motivația și disponibilitatea de a participa, altfel, cunoașterea în sine nu este activată. În plus, tehnologia și cerințele evoluează într-un asemenea ritm încât vom fi tot mai mult definiți de viitorul nostru, mai mult decât de trecutul nostru. Sunt domenii în care pur și simplu nu există istoric (de exemplu, în lucru cu AI, prompting engineering este un domeniu care nu are nici măcar un an vechime), și în relație cu care deci,

Oamenii preferă formatul hibrid, câteva zile de acasă, câteva zile de la birou, de dragul socializării și al interacțiunii directe cu colegii”.

nu prea contează ce ai făcut în trecut, deși desigur, inteligența, bunul simț, motivația, seriozitatea, creativitatea, ajută foarte mult. Dar acestea sunt mai degrabă calități personale decât competențe formate prin educație în școală sau facultate. Oricine, deci, se prezintă la un interviu, trebuie să o facă cu inima deschisă, fiind exact ceea ce este, fără măști și roluri, pentru a găsi exact ce i se potrivește și pentru a lucra apoi cu un sentiment de împlinire și dezvoltare personală.

”Deficitul de personal este atât de mare încât practic în toate domeniile oamenii buni sunt greu de găsit”

Reporter: Care sunt cele mai căutate domenii în prezent? Există o scădere a interesului pentru anumite sectoare? Care sunt posturile cel mai greu de acoperit?

Sorin Faur: Deficitul de personal este atât de mare încât practic în toate domeniile oamenii buni sunt greu de găsit. Totuși, am putea construi un top. Astfel, sunt foarte căutați oamenii de vânzări. Este o presiune uriașă pe companii, sunt multe provocări și incertitudini, inflația, costurile operaționale mai mari, taxele și impozitele, toate apasă pe profitul companiilor care trebuie să găsească soluții să vândă mai mult și nu de puține ori, să vândă cel puțin cât vindeau ieri. Tot din această perspectivă, sunt foarte căutați middle managerii, noi la Academia de HR avem o preocupare foarte mare pentru acest segment. Middle managementul asigură operațiunile de zi cu zi într-o companie, organizarea și planificarea echipelor și a muncii angajaților. De capacitatea managerilor operaționali depind multe dintre rezultate. Ei sunt prima linie de decizie care se confruntă cu micile sau mai marile probleme din realitatea de zi cu zi, înaintea managerilor de top care au viziunea strategică și pe termen mai lung. Altfel, sunt căutați în continuare specialiști pe diverse zone, precum contabilitate-finanțiară, HR și evident, inginerie-tehnic. Pe partea de execuție, muncitorii, în zona de producție, lucrători în HoReCa sau



construcții, pur și simplu nu mai sunt candidați, oamenii sunt aduși din afară, în special din Asia.

Reporter: Privind în ansamblu piața de recrutare a personalului, care au fost tendințele în 2023 și ce previziuni aveți pentru anii viitori?

Sorin Faur: Anul 2023 a fost un an bun, cererea a fost viguroasă, dar marcată de multă tensiune, date fiind condițiile amintite (resurse mai puține, costuri mai mari, inflație, schimbări legislative/fiscale importante). Companiile știu că fără oameni de calitate, motivați și implicați, pur și simplu nu se poate. Cele mai multe companii

soluțiilor de AI, anul 2024 va fi un an de accelerare din acest punct de vedere. Pe fondul deficitului de personal și sub presiunea permanentă de a fi eficiente, companiile vor plasa în adopție și integrarea de tehnologii AI. Sigur, lucrurile nu vor merge lin, dar acesta este drumul. Vom vedea posturi și fluxuri întregi de producție care vor fi reconfigurate în anii care vin, multe joburi vor dispărea. Suntem încă la începutul acestui ciclu, care va dura undeva între 5-10 ani, dar este un proces ireversibil. Cine nu se pune la punct din această perspectivă, nu cred că va supraviețui acestui deceniu. Candidații/angajații, la rândul lor, trebuie să se întrebe în ce măsură competențele lor mai sunt relevante și nu sunt cumva pe lista activităților ușor de preluat de AI. Va fi o presiune în creștere pe zona de formare/reconversie profesională. Un lucru bun desigur, progresul ne-a adus până în prezent. Revoluția AI este comparabilă cu impactul pe care l-au avut introducerea electricității, automobilului și mai târziu, explozia calculatoarelor personale și a internetului. Munca și modul în care muncim va evolua deci, și se va schimba.

În alt plan, depinde foarte mult ce se va întâmpla la nivel macro, regional, politic și economic, vedem, conflicte la tot pasul care riscă să se amplifice. Într-o piață însă care va reuși să își păstreze echilibrul și stabilitatea, anul 2024 va fi un an de consolidare prudentă în primul rând, și de creștere în al doilea rând, după prima sa jumătate. Vom vorbi în continuare de un an 2024 cu presiune pe recrutări respectiv vânzări. Necesarul de training va fi în creștere, nu doar deficitul de personal se va accentua, ci și deficitul de competențe, în tranziția către noile tehnologii. Companiile trebuie să acorde atenție dezvoltării și consolidării departamentelor de HR care au devenit și vor continua să se impună ca parteneri de business (conceptul de HR Business Partner), deoarece oamenii sunt totul și ei vor face în continuare diferența, respectiv să aibă alături o agenție sau o firmă de consultanță cu experiență, pentru cei care nu au resurse HR interne (start-up-uri, firme în primii ani de activitate, antreprenori etc.)

”Suntem în pragul unui dezastru demografic”

Reporter: Care sunt cele mai mari provocări, în prezent, în procesul de recrutare?

Sorin Faur: Sunt trei mari provocări, dacă este să le structurăm pe categorii. Prima și cea mai mare, este evident, lipsa acută de personal. Cel mai recent recensământ a arătat că suntem în pragul unui dezastru demografic, populația este în scădere și migrația de forță calificată (românii plecați în Marea Britanie, Germania, Italia, Spania etc.) sunt cauzele principale. Apoi, vorbim de educație și competențe, din păcate sistemul de învățământ, am văzut și anul acesta legat de greva profesorilor, este în criză, nu reușește să țină pasul cu timpurile. Este nevoie de investiții masive din partea companiilor pentru formarea angajaților noi/tineri și unele companii nu au resurse. Vorbim apoi de salarii, trecem printr-o perioadă de ajustări de taxe,

impozite, inflație, oamenii/companiile nu mai știu cât să ceară/cât să ofere, nu de puține ori, oferta nu se întâlnește cu cererea, în sensul că oamenii cer mai mult decât pot/vor companiile să ofere. Nu în ultimul rând, vorbim de o schimbare de mentalitate. Munca nu mai este o valoare în sine, este nevoie de politici active de motivare a candidaților. Angajatorii trebuie să înțeleagă că motivarea și retenția încep încă din prima zi la locul de muncă (la propriu), pentru că altfel, sunt tot mai mulți candidați care își dau demisia înainte de a face o lună vechime la noul loc de muncă. Prin contractul de muncă se contractează cel mult timpul și competențele candidaților, dar nu și motivația și angajamentul lor. Deci, trebuie acordată mare atenție pe zona de onboarding și integrare și înțelegere a nevoilor. De partea cealaltă, și candidații trebuie să înțeleagă că, la rândul lor, companiile sunt supuse unor presiuni enorme, nu pot oferi oricât și oricui, dacă nu oferă în schimb valoare și loialitate.

”Recrutarea a devenit o activitate costisitoare și de durată”

Reporter: Care este nivelul de competitivitate de pe piața muncii, în acest moment?

Sorin Faur: Dat fiind contextul geopolitic, alegerea cuvintelor este foarte importantă, dar, păstrând porțiile, putem spune fără dubiu că se desfășoară un adevărat ”război” pentru talente, nivelul de competiție este deci foarte, foarte mare. Sunt candidați care își exprimă intenția de a părăsi un angajator, vin la interviu, sunt selectați și oferați de noul angajator și contra-ofertați de fostul angajator, doar-doar să nu plece. Se intră deci într-o competiție directă pentru oamenii buni. În orice companie, există un nucleu de oameni de activitatea cărora depinde bunul mers al firmei. Sigur, nimeni nu este de neînlocuit, dar este foarte scump și nu aceasta este abordarea. Având în vedere deficitul de personal, am arătat, din cauze demografice și migrație, dar nu numai, oamenii buni sunt deja angajați. Șomajul este la cote minime de ani de zile, angajările se produc, deci în detrimentul altor companii, sau chiar de la alte companii, prin procese de direct-recruitment și head-hunting. Oamenii buni sunt pur și simplu ”furați” pentru că ei produc valoare. Și nu în orice domeniu pot fi aduși lucrători din Asia. Ori, pentru a câștiga această bătălie, care nu trebuie deloc subestimată, companiile trebuie să își pună la punct din timp strategii de recrutare și pachetele de beneficii. Iată de ce spuneam, deservim tot mai multe companii pe zona de recrutare, respectiv cursuri de recrutare și selecție. Nu mai există soluții ”simple”, ”fructe ușor de cules” aflate pe ”ramurile” accesibile, recrutarea a devenit o activitate costisitoare și de durată. Timpul mediu pentru a ocupa o poziție vacantă este 2,5-3 luni, ceea ce este enorm din perspectivă operațională.

Iată de ce, recrutarea în sine nu mai este suficientă, trebuie completată cu programe de retenție, altfel, ce intră pe o parte se pierde pe alta. De aici și cartea pe care am publicat-o anul acesta, Motivarea și Retenția Angajaților. Strategii, metode și soluții practice, un manual complet și un ghid aplicat pentru antreprenori, specialiști HR și middle manageri.

Reporter: Cum s-au adaptat angajatorii la cerințele tot mai mari privind beneficiile extrasalariale?

Sorin Faur: Tonul a fost dat de marile companii, dar sub impactul nevoilor interne, vedem că unele companii s-au adaptat foarte repede, proporțional cu nevoile de personal avute. Aceste companii au venit cu oferte salariale în piață și cu beneficii bine gândite, care să răspundă unor nevoi reale. Din perspectiva candidaților, putem spune că au fost favorizați, mai ales candidații cu experiență care pot pune pe masă realizări din trecut, ei se află în poziția de a alege, având întotdeauna 2-3 oferte la

discreție. Pachetele de beneficii trebuie deci gândite pentru publicul țintă. Ce sens are să oferi un beneficiu care nu este utilizat de facto, doar ca să fie în pachet? Cele mai apreciate beneficii rămân, deci, cele care servesc nevoi concrete: programul flexibil, munca hibrid, tichetele de masă, abonamentele la clinici medicale cunoscute (foarte bine primite în această perioadă cu provocări pe zona de sănătate), cursuri de formare și calificare. Pentru cei care lucrează în vânzări, primele, comisioanele și bonusurile fac diferența și reprezintă adesea elementul diferențiator. Foarte apreciate s-au dovedit și programele de wellbeing, pentru că toți suntem apăsați continuu de stres și amenințați de burnout, așa că orice ajutor din acest punct de vedere a fost bine primit.

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

Sorin Faur: Din partea angajatorilor, trebuie spus că mulți încă recrutează ”posturi”, nu oameni: recrutăm contabil. NU, recrutăm o persoană care ocupă postul de contabil. Nu este doar o rearanjare a cuvintelor, este vorba de accente. Oamenii vin cu un bagaj emoțional, au diverse așteptări și trăiri, au nevoi dinamice, ce vor azi s-ar putea să nu vrea mâine. Este nevoie de puțină ”psihologie” aici, la propriu și la figurat, dialogul are loc între doi oameni, nu între două fișe de post. Trebuie în egală măsură să ne uităm, dacă și când avem de ales, la valorile și personalitatea celor selectați. Mai bine alegem pe cineva care se potrivește cu organizația și cu echipa, vine cu trup și suflet, dar știe mai puțin (însă poate învăța, poate participa la cursuri în viitor), decât pe cineva care stă perfect din acest punct de vedere, dar are alte valori/altă personalitate, și care sigur va pleca în lunile următoare sau va face notă discordantă în echipă, devenind un factor de dezechilibru și demotivare pentru toți ceilalți).

De partea candidaților, rămâne faptul că mulți vin nepregătiți la interviu și prea încrezători în faptul că au de unde alege. Și deși acest lucru poate fi adevărat, este important să arăți în continuare ca și candidat, seriozitate și respect față de o firmă care, chiar dacă nu va deveni viitorul tău angajator, se străduie să o facă și te invită la un interviu. Sunt în continuare candidați care nu se prezintă, care au uitat unde și de ce au aplicat, ori care au așteptări salariale exagerat de mari, care nu s-au documentat privind nivelul pieței și nu fac legătura între valoarea pe care pot să o ofere și salariul cerut. Nu este de ajuns să ceri, trebuie ca apoi să oferi. Și pentru angajatori este de aceea frustrant să angajeze de buna credință un candidat, să îi ofere tot ce a vrut, din moment ce a semnat, și apoi să afle în două săptămâni sau două luni că omul respectiv nici nu a venit bine, că deja pleacă.

”În viitor nu vom mai putea face recrutare fără asistența AI”

Reporter: Cum vedeți Inteligența Artificială în procesul de recrutare?

Sorin Faur: În mod clar, în viitor nu vom mai putea face recrutare fără asistența AI. Cel puțin la nivelul de selecție primară, cu certitudine. Deja sunt servicii care ”știu” să citească CV-urile și să ofere un indice de potrivire cu nevoile organizațiilor, soluții care însă nu sunt perfecte și dau rateuri, dar care desigur învață, se perfecționează și devin tot mai bune. La fel, există deja boți conversaționali care pot face o selecție primară, cu întrebări/subiecte simple, legate de experiența profesională, limbi străine și așteptări salariale, care pot tria undeva până la 60-80% din aplicații, în mod automat. Peste acest nivel, rămâne în continuare misiunea și rolul oamenilor să intervină, pentru că este și o chestiune de potrivire, cum se spune, chimie personală, între angajat și angajator, pe care niciun AI nu o poate substitui.

Reporter: Vă mulțumesc! ■

PRODUSE SI SERVICII

„Dinamismul, siguranța și bunăstarea - tendințele pieței de recrutare”

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

Dinamismul, siguranța și bunăstarea au fost tendințele pieței de recrutare în acest an, după cum ne-a spus Luminița Florea, Director People&Culture Philip Morris România. Aceasta ne-a explicat, printre altele: „Piața de recrutare a continuat să fie dinamică și în 2023. Mă abțin să fac previziuni pe termen lung, dar cred că în viitorul apropiat piața muncii urmează să devină și mai competitivă, iar componenta de «well-being» din ce în ce mai importantă”.

Reporter: Care au fost tendințele de pe piața de recrutare a personalului în 2023 și ce previziuni aveți pentru anii viitori?

Luminița Florea: Dinamism. Siguranță. Bunăstare. Piața de recrutare a continuat să fie dinamică și în 2023. Mă abțin să fac previziuni pe termen lung, dar cred că în viitorul apropiat piața muncii urmează să devină și mai competitivă, iar componenta de „well-being” din ce în ce mai importantă. Vrem să avem colegi activi, motivați și care pun preț, ca și noi, pe sănătatea fizică și mentală.

Cred însă că este ceva diferit față de anii precedenți: candidații analizează mai atent oportunitățile de angajare. Deși se gândesc la o schimbare, nu se grăbesc să acționeze, sunt mult mai selectivi și analizează mai atent oportunitățile de angajare.

Bunăstarea rămâne una dintre priorități, iar noi, la Philip Morris România, urmăm constant gradul de angajament și bunăstare al colegilor noștri prin sondajele interne periodice. Ne adaptăm constant la nevoile lor, astfel încât starea de bine și productivitatea să rămână la nivelul optim.

Reporter: Care sunt marile provocări actuale pe piața de recrutare?

Luminița Florea: Diversificarea modului în care ajungem la candidații relevanți este una dintre provocări, mai ales pentru pozițiile tehnice specializate sau pozițiile de management. Nu este mereu ușor să găsim oameni cu o pregătire tehnică specifică, iar zona de producție este extrem de importantă pentru compania noastră.

În zona comercială, profilurile sunt diverse, iar aici contează foarte mult atât experiența anterioară, cât și motivația pe care o au oamenii respectivi pentru a se dezvolta în viitor. La Philip Morris România ne concentrăm să oferim locuri de muncă atractive pentru angajați, în care aceștia să poată să se dezvolte pe toate planurile.

Reporter: Cum evoluează cerințele unei persoane ce caută un loc de muncă?

Luminița Florea: Aș spune că depinde de la persoană la persoană. Ce a reapărut în topul listei ca așteptări din partea candidaților este siguranța locului de muncă, ceea ce în contextul economic actual este de înțeles.

În ceea ce ne privește, candidații sunt atrași în primul rând de renumele companiei, dar se hotărăsc să rămână atunci când văd că aici pot avea o carieră și nu doar un job. Sunt atrași de condițiile bune din mediul de producție, de tehnologiile de ultimă generație pe care le folosim, de faptul că pot accesa programul de pregătire profesională fără a avea o altă experiență de muncă preliminară. Un alt element căutat de candidați este grija față de angajați, un capitol esențial pentru compania noastră.

Aș adăuga și care sunt motivele pentru care candidații aleg ulterior să rămână în cadrul companiei, ele sunt punctele noastre forte: echipa, mediul de lucru, învățarea continuă și creșterea profesională de care au parte.

Reporter: Care este nivelul de competitivitate de pe piața muncii, în acest moment?

Luminița Florea: Competitivitatea este crescută în ambele „tabere”: companiile oferă multiple oferte de angajare, iar candidații activi sunt foarte hotărâți când doresc să își schimbe job-ul. În ceea ce ne privește, angajații din zona de producție sunt cei mai bine plătiți de angajați din industria prelucrătoare. De aceea, și competiția este foarte ridicată.

Motivul pentru care angajații din industria tutunului câștigă mai bine este reprezentat de faptul că angajatorii investesc foarte mult în instruirea și dezvoltarea abilităților acestora. Este o investiție de ambele părți. Noi investim prin training-uri susținute, ore de învățare alocate angajatului respectiv, iar angajații investesc timp și energie. Trebuie să existe acest schimb permanent: timp – energie – bani – echilibru, astfel încât atât angajatul, cât și angajatorul să fie convinși că au făcut alegerea potrivită.



Reporter: Ce fel de candidat căutați și care este proporția de acceptare după interviurile pentru recrutare?

Luminița Florea: Recrutăm, în general, poziții de „entry level” în zona de producție (operatori, tehnicieni de producție), dar și poziții de specialiști atât în zona de producție, cât și în organizația comercială. În zona de producție, recrutăm foarte mult pe bază de recomandări și atunci rata de acceptare a ofertelor este una semnificativă: candidații au deja așteptările calibrate de cei care i-au recomandat, au deja informații despre mediul de lucru și posibilele provocări de la locul de muncă.

În plus, ne dorim să aducem un suflu nou și expertiză diversă în companie. Colegii pe care îi căutăm trebuie să aibă aptitudinile necesare, să se și integreze bine în echipă și să fie deschiși la nou. Suntem o companie care promovează diversitatea și incluziunea din toate punctele de vedere, atât profesional, cât și social și cultural. Așa cum am mai spus-o în trecut, căutăm personalități dinamice, pregătite să se dedice misiunii ambițioase de a construi un viitor fără fum.

Reporter: Care sunt posturile cel

Bunăstarea rămâne una dintre priorități, iar noi, la Philip Morris România, urmăm constant gradul de angajament și bunăstare al colegilor noștri prin sondajele interne periodice. Ne adaptăm constant la nevoile lor, astfel încât starea de bine și productivitatea să rămână la nivelul optim”.

mai greu de acoperit în companie?

Luminița Florea: Sunt două categorii de joburi care aduc dificultăți în recrutare. Pe de o parte, pozițiile tehnice calificate, pentru care oferta de candidați este limitată, și pozițiile de management. Am să încep cu prima categorie: hotărârea noastră de a construi un viitor fără fum este translatată în fiecare verigă a lanțului de producție. Ca atare, fabrica noastră de la Otopeni este o fabrică „state of the art”, o fabrică ultra modernă. Ca să vă faceți o idee, cea mai recentă investiție anunțată în fabrică este de peste 130 de milioane de dolari, pe o perioadă de numai doi ani. Cum lucrăm cu tehnologie de ultimă generație, cei care ne devin colegi

trebuie să fie dormici să învețe să opereze toate aceste mașini.

Pe de altă parte, vorbim despre pozițiile de management, pentru candidații seniori. Cei care sunt deja ajunși în acest punct al călătoriei lor profesionale, pot fi reticenți uneori. Acest tip de candidați nu se grăbesc să facă o schimbare de carieră sau companie, dacă aceasta nu reprezintă pentru ei o siguranță suplimentară sau un pas semnificativ înainte.

Reporter: Cât de solicitată mai este munca remote, respectiv cea hibrid?

Luminița Florea: Pentru pozițiile unde este posibil, oferim în continuare, la nivel de companie, un mod de lucru hibrid. Pentru

Căutăm personalități dinamice, pregătite să se dedice misiunii ambițioase de a construi un viitor fără fum”.

pozițiile de specialist, munca hibrid continuă să fie în top-ul așteptărilor lor, dar cu o schimbare de paradigmă. Munca hibrid nu mai este văzută ca un beneficiu, ci mai degrabă ca o normalizare a felului în care muncim.

În cadrul companiei, avem în plan să păstrăm modul de lucru hibrid, care arată o grijă atât pentru angajat, pentru flexibilitatea acestuia și pentru timpul său liber, cât și pentru munca de echipă, pentru relaționarea și conectarea la nivel de echipă, lucruri esențiale pentru coeziune și performanță. Dar acest model hibrid trebuie adaptat la nevoile angajaților și ale fiecărei organizații în parte. În cadrul Philip Morris România s-a ajuns la o medie de 40% timp petrecut la birou și 60% timp petrecut acasă. Sigur, există colegi care doresc să lucreze de acasă, dar care își prioritizează să vină și la birou, deoarece simt, cumva, că pierd anumite experiențe prin prisma faptului că ei lucrează remote și ceilalți sunt împreună, la birou.

Reporter: Care este locul beneficiilor extra-salariale în companie și ce presupun acestea?

Luminița Florea: Avem o serie de beneficii extra-salariale în companie, pe care le diversificăm în mod permanent, pentru a răspunde diverselor nevoi pe care angajații le au. Oferim, de exemplu, prime lunare, tichete de masă, tichete de vacanță.

Pachetele de beneficii sunt diversificate în funcție de divizie. Spre exemplu, ce funcționează cel mai bine în zona comercială sunt beneficiile extra, oportunitățile de învățare, licențele pe LinkedIn, licențele pentru diverse platforme de învățare plătite de către companie. În rândul angajaților din fabrică sunt apreciate beneficiile tradiționale, respectiv prima de vacanță, masa asigurată în cantină, transportul asigurat angajaților de la locurile în care se află până la fabrică, precum și toată gama de beneficii sociale: alocații de școală, de grădiniță, ajutoare sociale.

Aș spune că, la nivel de companie, beneficiile extra-salariale vin să completeze oferta salarială și ne aduc un avantaj competitiv, mai ales în zona de „entry-level” și producție.

Reporter: Mulțumesc! ■

Diversificarea modului în care ajungem la candidații relevanți este una dintre provocări, mai ales pentru pozițiile tehnice specializate sau pozițiile de management”.

SUNTEM UN ANGAJATOR DE TOP



În urma investițiilor începute în 2017, numărul angajaților a crescut, în medie, cu o rată anuală de 7%, la +1.500 de angajați.



La nivel național, generăm +3.000 de locuri de muncă prin efecte indirecte și induse.



În 2022, câștigul salarial mediu net în companie a fost de 2,2 ori mai mare decât câștigul salarial mediu net în România.



AFACERI

”Inflația - una dintre provocările cele mai mari de pe piața resurselor umane”

(Interviu cu Sorina Donisa, CEO Prohuman APT)

● ”Salariul este cel mai important factor în procesul decizional de acceptare a unui loc de muncă”

Anul acesta s-a remarcat o volatilitate a proiectelor de recrutare mari, de volum, companiile acordând o importanță mult mai mare retenției talentelor în organizație, comparativ cu anii trecuți, aceasta fiind clar o tendință a viitorului, ne-a declarat Sorina Donisa, CEO Prohuman APT, adăugând că angajatorii investesc în acoperirea deficitului de competențe din piață prin programe de pregătire și dezvoltare fie dezvoltate intern, fie în colaborare cu instituțiile școlare.

Reporter: Care au fost tendințele de pe piața de recrutare a personalului în 2023?

Sorina Donisa: Anul 2023 este anul continuării procesului de digitalizare și automatizare a proceselor de recrutare atât prin evoluția tehnologiei, cât și prin implementarea soluțiilor digitale pentru a crește eficiența acestora. În paralel cu dezvoltarea tehnologică, consultanții în recrutare și-au dezvoltat abilitățile de negociere și comunicare pentru a răspunde cât mai bine nevoilor candidaților și a potrivirii dintre aceștia și companiile angajatoare.

Numărul de roluri din industria IT nu a avut creșteri semnificative, unori chiar au scăzut, companiile din această industrie reușind să acopere de multe ori intern nevoia de recrutare, dar ne așteptăm ca în anii viitori, această industrie să mai aibă boom-uri pe măsură ce tehnologia evoluează.

Anul acesta am remarcat o volatilitate a proiectelor de recrutare mari, de volum, companiile acordând o importanță mult mai mare retenției talentelor în organizație, comparativ cu anii trecuți, aceasta fiind clar o tendință a viitorului.

În plus, angajatorii investesc în acoperirea deficitului de competențe din piață prin programe de pregătire și dezvoltare fie dezvoltate intern, fie în colaborare cu instituțiile școlare.

O altă tendință care se păstrează din ultimii ani este aceea de a angaja personal din afara UE. Companiile sunt din ce în ce mai deschise să lucreze cu acești lucrători, încercând să identifice cele mai bune surse de forță de muncă compatibile cultural și cât mai ușor integrabile în organizații.

”Deși suntem la peste trei ani distanță de la debutul pandemiei, piața muncii s-a schimbat și a fost redefinită”

Reporter: Care sunt cele mai mari provocări, în prezent, în procesul de recrutare?

Sorina Donisa: Inflația reprezintă una dintre provocările cele mai mari și pe piața resurselor umane, inclusiv în procesul de recrutare. Aici sunt două aspecte, primul fiind dat de atitudinea precaută a candidaților de a-și schimba locul de muncă din cauza instabilității economice, iar al doilea aspect este dat de nevoia acestora de majorare salari-ală în medie cu 10%-15% pentru a fi motivați și pentru a putea să facă față la scumpirea nivelului de trai. Astfel, companiile încearcă să țină pasul cu nevoile acestora, lucru care nu este întotdeauna posibil, departamentele de HR având sarcina de a găsi complementar la salariu, beneficii cât mai atrăgătoare și eficiente din punct de vedere financiar.

O altă provocare în procesul de recrutare, cu care deja ne-am obișnuit din ultimii ani, este deficitul de talente, mai ales în contextul în care varietatea și diversitatea rolurilor a crescut. Aceasta este o problemă ce necesită implicare din momentul în care candidații sunt încă pe băncile școlii, este necesară o sincronizare între sistemul educațional și piața muncii, astfel încât să avem oameni pregătiți pentru job-urile viitorului.

Deși suntem la peste trei ani distanță



de la debutul pandemiei, piața muncii s-a schimbat și a fost redefinită, astfel încât este dificilă revenirea la sistemul de lucru anterior cu prezență zilnică la birou. De aici și provocarea în procesul de recrutare de a intermedia așteptările candidaților cu nevoile companiilor, concret companiile își doresc angajații înapoi la birou, iar aceștia își doresc sistemele de lucru hibrid sau remote.

Reporter: Cum evoluează cerințele unei persoane ce caută un loc de muncă, respectiv ale angajatorului?

Sorina Donisa: Corelând cu prima provocare menționată mai devreme, salariul este cel mai important factor în procesul decizional de acceptare a unui loc de muncă. De aici cerințele unei persoane care este deschisă către o nouă oportunitate de angajare evoluează către stabilitatea locului de muncă, beneficiile pe care le oferă compania, oportunitatea de dezvoltare personală și profesională. La intervale de aproximativ 1-2 ani, candidații vor căuta locuri de muncă mai provocatoare și mai bine plătite, fie în cadrul aceleiași organizații, fie în companii cu un nume puternic în piață. Astfel, observăm o dinamică ce tinde spre creștere și spre sentimentul de satisfacție la locul de muncă.

Companiile își doresc candidați care

să se plieze cu cultura lor organizațională, să se integreze în echipe, în care să investească pentru dezvoltarea personală și profesională prin programe de training. În procesul de recrutare se concentrează pe experiența acestora.

Observăm astfel interesul reciproc către zona de dezvoltare a abilităților, atât soft, cât și hard, la care mai putem adăuga nevoia de inovație și de flexibilitate, caracteristici ale job-urilor viitorului.

”Pe piața muncii rămâne un nivel de competitivitate ridicat”

Reporter: Care este nivelul de competitivitate de pe piața muncii, în acest moment?

Sorina Donisa: Pe piața muncii rămâne un nivel de competitivitate ridicat din cauza deficitului de talente și a discrepanței dintre așteptările candidaților și cele ale angajatorilor.

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

Sorina Donisa: Printre cele mai căutate domenii putem menționa Financiar, BPO, SSC, cu accent pe

rolurile unde este necesară cunoașterea de limbi străine, Digital Marketing, Green Energy, Automotive, Producție. Domeniul IT, care a fost în topul clasamentului în ultimii ani, se caracterizează acum printr-o încetinire a nevoii de candidați, dar rămâne în continuare în lista celor mai căutate domenii.

Reporter: Care sunt posturile cel mai greu de acoperit?

Sorina Donisa: Cel mai greu de acoperit sunt posturile foarte nișate: vorbitori de limbi străine, experții în anumite tehnologii, precum SAP, Cyber Security, dar și persoanele calificate pentru zona de producție/logistică.

Reporter: Cât de solicitată mai este munca remote, respectiv cea hibrid?

Sorina Donisa: Angajații își doresc în continuare să lucreze hibrid sau remote, în schimb companiile propun un model de lucru cu minimum trei sau două zile la birou, în funcție de senioritatea rolului și de domeniul de activitate.

Reporter: Ce repercusiuni au noile modificări fiscale pe piața muncii?

Sorina Donisa: Majorarea salariului minim pe economie este un lucru pozitiv, momentul ales pentru această schimbare însă lasă de dorit. Pentru categoriile de angajați care erau încadrate pe salariul minim pe economie va reprezenta un stimulent pentru angajare, dar în mod clar orice modificare a salariului minim are impact asupra costurilor companiilor cu angajații, mai ales unde sunt echipe de sute de oameni și generează, de asemenea, o creștere a nivelului mediu salarial.

Dacă ne referim la modificările fiscale pentru domeniul IT, pentru companii va reprezenta o lovitură din punct de vedere financiar deoarece le vor crește costurile cu salariile, lucru care ar putea să ducă la micșorarea salariilor angajaților, fie la majorarea prețurilor pentru serviciile IT.

”Predictibilitatea pe piața muncii este foarte importantă”

Reporter: Cât de importantă este predictibilitatea fiscală pe piața muncii?

Sorina Donisa: Este foarte importantă predictibilitatea pe piața muncii, deoarece ajută în dimensionarea corectă a echipelor, în decizia de a deschide noi proiecte care la rândul lor să genereze valuri noi de angajări, la bugetarea corectă a costurilor cu resursele umane. Dacă piața muncii primește un șoc din punct de vedere fiscal, există riscul de disponibilizări în rândul companiilor care nu vor reuși să se adapteze sau să regăndească modelul de business.

Reporter: Cum s-au adaptat angajatorii la cerințele tot mai mari privind beneficiile extrasalariale?

Sorina Donisa: Angajatorii au venit în întâmpinarea cerințelor candidaților, au dat dovadă de flexibilitate, creativitate și adaptabilitate în privința beneficiilor extrasalariale, gândind programe de beneficii tot mai personalizate, cum ar fi wellbeing, de reducere a stresului, programe de dezvoltare a competențelor tehnice și soft etc.

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

Sorina Donisa: Tendința angajatorilor este să caute profilul ideal, candidații ”după chipul și asemănarea lor”, dar chiar dacă aceștia nu par astfel pe parcursul procesului de recrutare, în timp se dovedesc a fi persoana potrivită la locul potrivit. Alte greșeli care pot apărea din partea angajatorului sunt: subofertarea candidaților, lipsa unui feedback concret și dacă mergem mai departe după angajare, lipsa unui onboarding și a unui feedback relevant atribuțiilor postului.

Din perspectiva candidatului am observat următoarele greșeli în procesul de căutare a unui loc de muncă: neînțelegerea profilului, ca atare depunerea candidaturii la un loc de muncă nepotrivit, utilizarea platformelor nepotrivite, neprezentarea la interviu, schimbarea așteptărilor salariale pe parcursul procesului de recrutare, faptul că nu este în totalitate onest cu experiența lui profesională, nu se informează înainte de interviu despre angajator și nu se pune în valoare suficient.

Reporter: Vă mulțumesc! ■

”Anul 2023 a fost plin de oportunități pentru candidați”

(Interviu cu Nicolae Mogoș, directorul executiv al Dare Trade Academy)

● Provocările în procesul de recrutare vin din dinamica ultimilor ani: de la pandemie, distanțare, digitalizare până la nevoia de adaptare constantă pentru a fi în ajutorul candidaților: digital, social, rapid, creativ”

DARE Academy a apărut în România în urmă cu nouă ani, fiind o companie care se ocupă de recrutarea de persoane cu spirit comercial și dezvoltarea de competențe comerciale. Nicolae Mogoș, directorul executiv al Dare Trade Academy, ne-a declarat că societatea - care activează în România, Moldova, Bulgaria, Maroc, Polonia și Ucraina - identifică, formează și dezvoltă specialiști în achiziții, vânzări și negocieri, transformând un candidat cu zero experiență comercială într-un expert în achiziții internaționale.

Reporter: Când a apărut DARE Trade Academy, care sunt serviciile pe care le oferiți și din ce specialiști este alcătuită echipa dumneavoastră?

Nicolae Mogoș: DARE Academy a apărut în România în anul 2014. Suntem dedicați recrutării de persoane cu spirit comercial și dezvoltării de competențe comerciale. Oferim celor care ne aleg posibilitatea dezvoltării de cariere în domeniile de Achiziții, Vânzări și Negocieri. În 2014, am identificat la nivelul României și al Europei de Est, un potențial ridicat în cunoașterea a cel puțin unei limbi străine. Ne-am propus ca în baza acestui potențial lingvistic să ajutăm la construirea unor cariere profesionale de succes ca prospector și achizitori de clearance. Astfel, ceea ce începea prin a fi o competență lingvistică, devenea o carieră dinamică, în contact cu mediul business global.

Pe scurt, DARE Academy identifică, formează și dezvoltă specialiști în achiziții, vânzări și negocieri, transformând practic un candidat cu zero experiență comercială într-un expert în achiziții internaționale.

Facem acest lucru în șase țări (România, Moldova, Bulgaria, Maroc, Polonia și Ucraina), cu o echipă de 45 de specialiști în comunicare, recrutare,

training și business coaching.

Reporter: În ce constă o sesiune de recrutare la DARE Trade Academy și care sunt pașii următori pentru cei pe care îi acceptați pentru instruire?

Nicolae Mogoș: Evenimentele DARE sunt despre experiență și networking. Ne place să înlocuim interviurile clasice cu activități de cunoaștere, dezbateri și jocuri creative. Ne dorim ca toți candidații să câștige ceva prin participare: autocunoaștere mai bună în zona comercială, insights din partea invitaților speciali (sportivi de performanță), informații noi din domeniul clearance sau noi colegi și prieteni. Petrecem jumătate de zi împreună, pentru a ne cunoaște dincolo de CV. Mulți din cei ce ne calcă pragul nu au o experiență comercială anterioară așa că își descoperă potențialul alături de noi.

Cei selectați vor avea parte de un program de trei luni de pregătire teoretică și practică în mediul de business real, coaching specializat, unde ei vor câștiga din prima zi de training. La final de training, deja au o carieră asigurată.

Reporter: Ce fel de candidat căutați și care este proporția de acceptare după interviurile pentru recrutare?

Nicolae Mogoș: Căutăm un candidat curios, extrovert, determinat, adaptabil



și vorbitor de limbi străine. În acest moment tranzacționam mărfuri în peste 27 de limbi, deci vorbim de o varietate destul de mare. Nu este necesară o experiență comercială anterioară, totul se dezvoltă alături de noi.

”Încercăm să depășim barierele teoretice”

Reporter: Ce presupune trainingul la DARE Trade Academy, cât durează și care este ”bagajul” celui care a urmat programul de instruire?

Nicolae Mogoș: Trei luni intense, unde acoperim concepte de la bazele comunicării, tehnici de negociere, tool-uri tehnice, la practică în business real, cu obiective reale. Încercăm să depășim barierele teoretice și suntem printre

puținele programe de formare practică ce te ajută să performezi și să gestionezi stresul obiectivelor, presiunea proceselor de negociere. Coach-ii comerciali le sunt sprijin celor care ni se alătură în aceste luni și îi ajută să se adapteze, să își găsească rutinele și mecanismele de succes. Iar practica include unori și deplasări internaționale. E cu totul aparte față de programele standard de formare, este un training experiențial.

Reporter: Ce urmează după finalizarea programului de instruire?

Nicolae Mogoș: Programul DARE înceamnă în primul rând dezvoltare, apoi certificare și apoi carieră internațională. După finalizarea programului, cei mai buni se integrează în companii internaționale de sales. Parteneriatul nostru cu ei nu încetează pentru că apoi se vor dezvolta alături de

noi fie prin cursuri complementare de perfecționare sau îi ajutăm în planurile lor de carieră în aceste companii.

”Căutăm mereu candidați cu potențial”

Reporter: Câte evenimente de recrutare ați derulat anul acesta și care au fost rezultatele? Ce aveți în plan pentru 2024?

Nicolae Mogoș: DARE înseamnă dinamism, avem multe evenimente în Iași, Brașov, Constanța, Bulgaria, Polonia, Republica Moldova. Căutăm mereu candidați cu potențial, așa că lunar cei care doresc să se alature au această oportunitate. Cei interesați ne pot urmări pe paginile noastre de social media sau direct pe site-ul nostru.

Pentru 2024, ne propunem să facem evenimentele noastre și mai interesante și să investim în dezvoltarea platformei noastre online.

Reporter: Recrutați personal pentru o carieră în comerțul internațional. Cum este văzut candidatul român în exterior?

Nicolae Mogoș: Suntem prezenți în multe țări și vorbim deja de un candidat internațional pentru un mediu intercultural. Așa vedem și candidatul român - internațional, pentru că știe de obicei una-două limbi străine, este curios și determinat și adoră să lucreze într-un astfel de mediu.

”2023 - un an în care mobilitatea s-a păstrat la cote mari”

Reporter: Privind în ansamblu

piața de recrutare a personalului, care au fost tendințele în 2023 și ce previziuni aveți pentru anii viitori?

Nicolae Mogoș: Anul 2023 a fost un an plin de oportunități pentru candidați, deci un an cu mișcări multe în anumite domenii, în mod special. Per total, un an în care mobilitatea s-a păstrat la cote mari și care a adus câte-va surprize: interes mai mare al tinerilor pentru piața muncii și mai ales pentru roluri internaționale și un retur al celor plecați în afara țării, cu o dorință de a-și dezvolta cariere în România.

Reporter: Care sunt cele mai mari provocări, în prezent, în procesul de recrutare?

Nicolae Mogoș: Provocările vin din dinamica ultimilor ani: de la pandemie, distanțare, digitalizare până la nevoia de adaptare constantă pentru a fi în ajutorul candidaților: digital, social, rapid, creativ. Este ceea ce ne menține mereu în căutarea de noi soluții și noi concepte.

Reporter: Care este nivelul de competitivitate de pe piața muncii, în acest moment?

Nicolae Mogoș: Se menține acest nivel crescut, candidații au opțiuni: la birou, remote, hibrid, part-time. Vorbim de o piață ofertantă, dar și de o piață unde candidații au nevoie de ghidaj în alegeri, de culturi organizaționale puternice la care să adere. Tocmai de aceea este important să își aleagă un partener de încredere pentru dezvoltare și consiliere.

Reporter: Vă mulțumesc! ■

BENEFICII EXTRASALARIALE

”Beneficiile unui program de Corporate Yoga sunt de neegalat față de alte programe de wellness”

(Interviu cu Lidia Dumitru, profesor de yoga)

● ”Un număr tot mai mare de companii constată că a oferi Yoga angajaților lor este o măsură de asistență medicală preventivă și holistică” ● ”Ultimii trei ani au regândit industria beneficiilor extrasalariale”

Lidia Dumitru este în prezent profesor de yoga, având însă o experiență de peste 15 ani în mediul corporate, ca om de comunicare și antreprenor. Din 2020 a devenit profesor de yoga recunoscut de Yoga Alliance International, pornind de la nevoia personală de a-și vindeca durerile acute de spate. Clasele sale de yoga cuprind exerciții de respirație, posturi pentru o coloană sănătoasă, flexibilitate, întărirea musculaturii spatelui și meditație, iar ca stiluri de yoga predă Ashtanga Yoga, Vinyasa și Yin Yoga.

Reporter: Dețineți o agenție de comunicare și vă implicați în această activitate de ani de zile. Ce v-a dus pe drumul către yoga și ce v-a determinat să deveniți chiar profesor?

Lidia Dumitru: Da, am o experiență de peste 15 ani în mediul corporate, fiind om de comunicare și în ultimii zece ani antreprenor, cu propria agenție - MD Communication. Din 2020 am devenit și profesor de yoga, obținând certificarea Yoga Alliance International, pornind de la nevoia personală de a-mi vindeca durerile acute de spate.

Drumul spre yoga a început în 2017, când au apărut primele dureri de spate. Deși ”gestionabile” la început, s-au transformat în episoade cumplite, care mă împiedicau să merg, să dorm, să respir și să-mi desfășor viața normal. Medical, n-am găsit nici o cauză. Era o durere în spatele căreia medicii nu găseau ceva ce puteau rezolva ei, așa că am pus totul pe seama statului la birou, mai mult de opt ore pe zi. Recomandarea era kinetoterapie și fizioterapie. Dar efectele acestor proceduri erau pe termen scurt.

Așa că a trebuit să-mi regândesc modul de a mă mișca. Nu mai puteam face exercițiile de fitness care implicau greutatea, sărituri, alergări - pe care le iubeam și m-am îndreptat forțat către cele pe care le consideram soft pe atunci: pilates, yoga.

Îmi aduc aminte că, la prima practică de yoga, am mers obligată și mi s-a parut cea mai plictisitoare activitate! Mă simțeam ”slabă” de fiecare dată când reveneam pe saltea și asociam practica cu un act medical, cu un downgrade la activitatea mea sportivă de până atunci și nu puteam accepta deloc momentul în care eram. A trebuit să înghit fiecare oră de yoga ca pe o pastilă, ca atunci când eram mică. Așa cred că este și Yoga în corporații, ca o pastilă de prevenție pentru o minte sănătoasă și un corp funcțional, cu bateriile mereu încărcate.

Am revenit în mod constant pe salteaua de yoga, mai împăcată și mai curioasă, în 2019, un an plin de schimbări pe toate planurile, când am început să gust din primele efecte ”nevăzute” pe care le are yoga. Am înțeles că durerile de spate erau mai degrabă o acumulare a stresului prin care trecusem în ultimii ani, a posturii greșite atunci când eram la birou, a excesului pe care îl făceam stând ore în șir fără să mă ridic de pe scaun, a presiunii fizice și psihice pe care o puneam ”în spate”, a tot ceea ce nu exprimasem, ci doar acumulasem.

Revenind la anul 2019, eram într-un soi de călătorie de descoperire de sine în New York, unde am trecut pe lângă Integral Yoga Institute, am intrat și m-am înscris la programul lor de yoga timp de o lună. De atunci, parcă am deschis cutia Pandorei! Am practicat chiar și de două ori pe zi cu profesori de toate naționalitățile și diverse stiluri de yoga despre care nici nu știam că există. Atunci mi-am

dat seama că vreau să știu mai multe, nu doar practic, ci și teoretic. La întoarcerea în țară, în 2020, am urmat cursul de Teacher’s Training de 200 de ore cu focus pe Ashtanga Vinyasa Yoga, acreditat de Yoga Alliance International, unde mi-am consolidat practica de la zi la zi, am învățat despre istoria și filosofia Yoga, anatomie, medicina tradițională indiană - Ayurveda, respirația specifică în timpul Yoga etc.

De atunci, am continuat dezvoltarea mea ca profesor de yoga printr-o serie de cursuri, workshopuri și retreat-uri la care am mers în Italia, India, Turcia, Spania, cu profesori de la care am învățat enorm.

”Pauza de yoga la birou poate ajuta angajații să devină mai productivi pentru întreaga zi”

Reporter: Predați yoga și în companii, care sunt beneficiile acestei practici pentru angajați? Ce aduce în plus yoga, pentru un angajat, față de alte programe de wellness?

Lidia Dumitru: Beneficiile unui program de Corporate Yoga sunt de neegalat față de alte programe de wellness, deoarece esențialul disciplinei yoghine este echilibrul minte-corp. Este singura formă de exercițiu cunoscută pentru a crește flexibilitatea, forța, echilibrul, concentrarea și capacitatea de respirație, reducând în același timp stresul și anxietatea.

Cred cu tărie că Yoga poate schimba modul în care lucrați. Introducerea unei politici de tipul ”pauza de yoga” la birou poate ajuta angajații să se reseteze și să devină mai productivi pentru întreaga zi. De asemenea, practica constantă de yoga va ajuta la scăderea conflictelor din interiorul echipei, iar angajații vor putea dezvolta o stare de prezență ce le va permite să se elibereze de stres și să fie mai productivi. Practicanții constanți de yoga confirmă că printr beneficii se numără și creșterea forței și a flexibilității, echilibru mental și emoțional sau o mai bună postură pe scaun.

Beneficiile angajaților sunt: abilități mai bune în luarea deciziilor și de a face față sarcinilor; un sentiment mai bun de recunoaștere, datorită eforturilor conștiente ale managementului care investește în bunăstarea mentală/fizică a angajaților; mai puțin stres legat de muncă; mai puține boli induse de statul la birou o perioadă mai lungă; creșterea valorii de sine și a stării de bine atât la birou, cât și după orele de lucru; creșterea focusului mental și a creativității.

Reporter: Care sunt avantajele pentru companii să aibă un salariat care face yoga la locul de muncă?

Lidia Dumitru: Pentru angajatori, Yoga adaugă noi dimensiuni precum creșterea energiei, creativitate și o mai bună concentrare, productivitate, mai puțin stres legat de muncă și reducerea apariției burnout-ului.



Apare un sentiment mai bun de recunoaștere, datorită eforturilor conștiente ale managementului care investește în bunăstarea mentală și fizică a angajaților.

Yoga ajută, de asemenea, la creșterea moralului și a comunicării interpersonale - ceea ce pentru un angajator înseamnă că nu mai are echipe care se ceartă, sunt nemulțumite sau se luptă pentru putere prin jocuri politice.

Principalele beneficii pentru companie sunt: reducerea costurilor de sănătate legate de stres și alte afecțiuni; mai puțin absenteism; productivitate și nivel de concentrare ridicate; angajați foarte motivați; rată de uzură mai mică; mediu de lucru împlinit și armonios.

Reporter: Cât de deschiși sunt angajatorii de la noi în privința includerii yoga corporate în beneficiile extrasalariale?

Lidia Dumitru: Un număr tot mai mare de companii constată că a oferi Yoga angajaților lor este o măsură de asistență medicală preventivă și holistică, ceea ce face ca disciplina să devină un succes de rezonanță pentru echipele de HR, care caută acțiuni strategice atunci când investesc în programe de corporate wellness.

Introducerea programelor de wellness, consilierea psihologică sau yoga la birou nu mai sunt doar niște inițiative la care doar visăm înainte, ci sunt considerate un imperativ strategic. Studiile arată că introducerea claselor de yoga în programul de wellness al corporațiilor este una dintre cele mai rentabile investiții pentru o organizație. De exemplu, potrivit Institutului de Sănătate Mintală American, stresul la locul de muncă costă companiile din SUA aproximativ 300 de miliarde de dolari anual din cauza absenteismului și scăderii productivității angajaților.

Managementul stresului este unul dintre obiectivele cruciale pe care fiecare organizație aspiră să le stăpânească, motiv pentru care tot mai multe companii la nivel global, atât mari cât și mici, încorporează yoga la locul de muncă.

”Includerea unei sesiuni de yoga în rutina unei echipe poate duce la schimbarea culturii din cadrul unei organizații”

Reporter: Ce sfătuiți un angajator care, poate, ezită să aleagă yoga ca beneficiu extrasalarial pentru angajații săi?

Lidia Dumitru: Includerea unei sesiuni de yoga ca parte zilnică a rutinei unei echipe poate duce la schimbarea culturii din cadrul unei organizații. Dacă aceste comportamente sunt practicate de conducere și încurajate, atunci și angajații se vor simți mai puțin vinovați că și-au luat din timp pentru yoga sau meditație. Momentele în care ne oprim pentru reîncărcare sau resetare nu ar trebui să mai fie considerate un moft sau un timp pierdut, ci din contră, un timp prețios în care ne reconectăm cu cei de lângă noi și devenim mai puternici, atât fizic, cât și mental.

Poate cel mai puternic motiv pentru a include Yoga în rutina de wellness a angajaților este ușurința cu care un program de Yoga poate fi implementat cu orice fel de resurse. Singurul echipament necesar pentru o sesiune de Yoga se rezumă la câteva saltele și un grup de participanți interesați de o viață mai sănătoasă și mai împlinită. Un program de yoga poate fi desfășurat aproape oriunde, cum ar fi o sală de conferințe sau o sală de masă goală.

Reporter: Cât durează o sesiună de corporate yoga și ce presupune?

Lidia Dumitru: Programele scurte de Yoga pot dura și 30 de minute și nu necesită o saltea, iar cele care durează 60, 75 sau 90 de minute au nevoie de un set up specific, cu saltele și un spațiu liniștit, privat, în care oamenii să poată practica în liniște și într-un mediu sigur. Aceste clase mai lungi se pot organiza în spațiul de la bi-rou (dacă există) sau pot fi susținute online, în care fiecare participant se conectează de la el de acasă.

Pe lângă un program corporate, yoga poate fi inclusă și ca activitate în cadrul teambuilding-urilor sau al unui eveniment de o zi, pentru a crește coeziunea echipei. De exemplu, Yoga pe Perechi este un concept de practică menit să unească și să creeze legături între colegii din diferite departamente, să apropie managementul de echipele de lucru printr-o activitate relaxantă, distractivă și lipsită de orgolii, funcții sau alte etichete.

Reporter: Ce feed-back aveți de la angajații pe care îi instruiți în clasele de corporate yoga?

Lidia Dumitru: Feedback-ul este unul pozitiv, chiar și o ședință de yoga săptămânal în cadrul unui program de două, trei luni are un impact semnificativ în reducerea stresului, ameliorarea sau vindecarea durerilor de spate, creșterea creativității și a concentrării pe sarcinile zilnice.

Reporter: În care parte a zilei recomandați să fie făcută clasa de yoga, într-o companie?

Lidia Dumitru: Yoga poate fi practică la orice oră, indiferent de vârstă, sex, greutate, nivel de fitness sau alte abilități, iar în mediul corporate programele de Yoga sunt personalizate pentru că este indicat să lucrăm pe obiectivele companiei, în funcție de nevoile pe care le-a identificat în cadrul echipei. Așadar, yoga poate deschide o zi de lucru, prin mișcări active și respirații energizante, poate fi inclusă în pauza de prânz sau poate fi relaxarea după birou, cu mișcări care să liniștească corpul și mintea la finalul unei zile încărcate.

”Pandemia ne-a schimbat tuturor perspectivele și prioritățile atât la nivel personal, cât și profesional”

Reporter: Cum a evoluat cererea de yoga corporate în ultimii ani, față de perioada prepanemică?

Lidia Dumitru: Este evident că pandemia ne-a schimbat tuturor perspectivele și prioritățile atât la nivel personal, cât și profesional, iar ultimii trei ani au regândit industria beneficiilor extrasalariale. Companiile pun mai mult accentul pe menținerea unei stări de bine, a unui nivel de stres scăzut pentru angajații săi, deci pe sănătatea mintală și starea emoțională a acestora. Pe aceste considerente, yoga a prins un avânt și în România, atât prin apariția mai multor studiiouri de yoga și a profesorilor care se certifică, dar și prin introducerea în companii ca beneficiu extrasalarial, alături de alte activități precum mindfulness, consiliere psihologică, coaching etc.

Reporter: Per ansamblu, cum vedeți evoluția pieței beneficiilor extrasalariale în anii care vin?

Lidia Dumitru: Cred că importanța beneficiilor extrasalariale devine tot mai mare, acestea vor fi centrate mai mult pe nevoile fiecărui angajat și deci mai personalizate, iar companiile vor aloca bugete tot mai mari pentru a-și ține echipele fericite, sănătoase și productive.

Reporter: Vă mulțumesc! ■

COMPANII

”Există oportunitatea creării unor meserii și roluri în jurul noilor tehnologii”

(Interviu cu Cristina Profeanu, Managing Partner și Specialist HR în agenția de recrutare cristinaprofeanu.ro)

● Companiile care oferă opțiuni precum program flexibil, model hibrid sau săptămâna scurtă de patru zile pot avea avantaje semnificative ● Într-un mediu de piață a forței de muncă competitiv, existența unei rigidități mari pe program, amplasarea într-o zonă izolată sau greu accesibilă, lipsa beneficiilor și oferirea unor salarii sub nivelul pieței pot descuraja potențialii candidați și angajații

Casa rămână relevante într-o piață în continuă schimbare, companiile și profesioniștii trebuie să fie deschiși la adaptare și să investească în învățare continuă, ne-a declarat Cristina Profeanu, Managing Partner și Specialist HR în agenția de recrutare cristinaprofeanu.ro, menționând că, în viitorul pieței muncii, colaborarea, flexibilitatea și capacitatea de a răspunde rapid la schimbare vor fi cheile succesului.

Reporter: Care au fost tendințele de pe piața de recrutare a personalului în 2023 și ce previziuni aveți pentru anii viitori?

Cristina Profeanu: Cerința pentru candidați specializați și bine calificați va continua să fie o prioritate pentru companii. Cu tehnologia și mediul de afaceri în continuă evoluție, abilitățile specializate sunt esențiale pentru a rămâne competitive. Acest lucru poate implica dezvoltarea unor programe de formare și dezvoltare a angajaților sau angajarea de experți în domenii specifice.

Trecerea de la statutul de angajat la cel de antreprenor sau freelancer este o tendință semnificativă, alimentată de cerințele de flexibilitate și de schimbările în mentalitatea angajaților. Colaborările și contractele de freelancing permit atât indivizilor, cât și companiilor, să beneficieze de o gamă mai largă de talente și experiență, fără angajamente pe termen lung.

Digitalizarea continuă să schimbe multe industrii, ceea ce poate duce la reducerea anumitor poziții tradiționale. Cu toate acestea, în același timp, apar noi oportunități în domeniul precum dezvoltarea și gestionarea tehnologiei, securitatea cibernetică, analiza datelor și inteligența artificială. Companiile vor trebui să fie proactive în a-și adapta forța de muncă la aceste schimbări, oferind oportunități de recalificare și reconversie profesională pentru angajați.

În timp ce unele meserii tradiționale pot deveni redundante, există oportunitatea de a crea noi meserii și roluri în jurul noilor tehnologii și nevoilor pieței. Aceasta necesită o viziune inovatoare și investiții în formare și dezvoltare.

Pentru a rămâne relevante în această piață în continuă schimbare, companiile și profesioniștii trebuie să fie deschiși la adaptare și să investească în învățare continuă. Colaborarea, flexibilitatea și capacitatea de a răspunde rapid la schimbare vor fi cheile succesului în viitorul pieței muncii.

”Preferința pentru munca remote sau hibrid a crescut în popularitate în rândul candidaților”

Reporter: Care sunt cele mai mari provocări, în prezent, pe piața de recrutare?

Cristina Profeanu: Cu siguranță, tranziția la munca remote/hibrid și revigorarea muncii onsite au generat câteva provocări semnificative pentru piața forței de muncă. Iată câteva aspecte importante: preferința pentru munca remote sau hibrid a crescut în popularitate în rândul candidaților, deoarece oferă mai multă flexibilitate și echilibru între viața personală și cea profesională. În același timp, angajatorii au reintrodus munca onsite pentru a promova colaborarea directă, dezvoltarea culturii organizaționale și supervizarea mai eficientă a angajaților. Concilierea acestor două preferințe poate fi o provocare pentru

companii, dar mulți se apleacă spre modele hibride care încurajează un echilibru între cele două.

Devalorizarea monedei poate duce la inflație și creșterea costului de trai, ceea ce poate avea un impact asupra cererii și ofertei de muncă. Candidații pot cere salarii mai mari pentru a face față inflației, în timp ce angajatorii pot dori să restrângă cheltuielile pentru a rămâne competitive. Această discrepanță poate genera tensiuni în piața muncii.

Pentru a gestiona aceste provocări, companiile pot lua în considerare următoarele măsuri: pot continua să promoveze modele de lucru hibride care combină munca remote cu cea onsite, oferind astfel atât flexibilitate, cât și oportunitatea pentru interacțiune directă. Acest lucru poate ajuta la atragerea și reținerea candidaților talentați.

Angajatorii ar trebui să fie dispuși să evalueze salariile pentru a reflecta costul de viață crescut. Aceasta poate ajuta la menținerea echilibrului pe piața muncii și la evitarea devalorizării banilor pentru angajați.

Companiile pot investi în formare și dezvoltare pentru a-și pregăti angajații pentru noile cerințe ale locului de muncă și pentru a reduce discrepanța dintre cerere și ofertă în ceea ce privește competențele.

Companiile și angajații ar trebui să mențină linii deschise de comunicare pentru a aborda în mod eficient schimbările și provocările care apar în piața muncii în continuă evoluție.

În concluzie, adaptabilitatea și capacitatea de a găsi soluții creative pentru aceste provocări vor fi cruciale pentru angajatori și candidați în următorii ani.

Reporter: Ce vrea, în 2023, angajatorul de la angajat? Dar angajatul de la angajator?

Cristina Profeanu: Angajatorul vrea oameni competenți, dar cu soft skills care își doresc rezultate și care pot să se integreze repede.

Angajații vor flexibilitate din punct de vedere al programului, colective organizate cu fluxuri și proceduri bine stabilite.

De asemenea, își doresc planuri de carieră bine definite, care va fi traiectoria lor în companie și suport în integrare.

”Nivelul ridicat de competitivitate pe piața muncii împinge companiile să se adapteze la cerințele candidaților”

Reporter: Care este nivelul de competitivitate de pe piața muncii, în acest moment?

Cristina Profeanu: Este corect să observăm că nivelul ridicat de competitivitate pe piața muncii împinge companiile să se adapteze la cerințele candidaților pentru a rămâne competitive și a atrage talentele potrivite. Companiile care oferă opțiuni precum program flexibil, model hibrid sau săptămâna scurtă de patru zile pot



avea avantaje semnificative.

Un program flexibil oferă angajaților posibilitatea de a-și ajusta orele de lucru în funcție de nevoile lor personale și profesionale. Acest lucru poate contribui la îmbunătățirea echilibrului dintre viața personală și cea profesională, ceea ce este apreciat de mulți angajați.

Modelul hibrid combină avantajele muncii remote cu cele ale muncii on-site, permițând angajaților să aleagă cel mai potrivit mediu pentru sarcinile lor. Acesta oferă flexibilitate și, în același timp, susține colaborarea directă atunci când este necesară.

Reducerea zilelor de lucru la patru zile pe săptămână poate contribui la creșterea satisfacției angajaților, oferindu-le mai mult timp liber. Cu toate acestea, poate necesita o gestionare eficientă a sarcinilor pentru a menține nivelul de producție și eficiență.

Aceste practici pot ajuta companiile să atragă candidați talentați, să-și mențină angajații și să promoveze un mediu de lucru mai productiv. Totuși, ele trebuie implementate cu atenție și să fie adaptate specificului fiecărei companii. Este important ca angajatorii să găsească echilibrul între satisfacția angajaților și necesitățile organizaționale pentru a asigura succesul pe termen lung.

Reporter: Care sunt cele mai căutate domenii pentru angajare?

Cristina Profeanu: Pe măsură ce economia și societatea se schimbă, interesele și cerințele candidaților și ale companiilor se modifică, ceea ce poate duce la o scădere a interesului pentru anumite sectoare. Domeniile în care există cerere mare pot varia în funcție de factori precum inovația tehnologică, schimbările economice și tendințele sociale.

Cele mai căutate domenii sunt: proiectare și construcții, vânzări și rolurile financiar-contabile. Aceasta poate indica o nevoie continuă de specialiști în aceste domenii, fie pentru a dezvolta produse și servicii, pentru a genera venituri sau pentru a gestiona finanțele și contabilitatea.

Reporter: Care sunt posturile cel mai greu de acoperit?

Cristina Profeanu: Este adevărat că societățile care oferă locuri de muncă în astfel de condiții pot întâmpina dificultăți în recrutare și retenție. Într-un mediu de piață a forței

de muncă competitiv, existența unei rigidități mari pe program, amplasarea într-o zonă izolată sau greu accesibilă, lipsa beneficiilor și oferirea unor salarii sub nivelul pieței pot descuraja potențialii candidați și angajații.

”O evaluare a performanței corectă și un pachet salarial atractiv sunt esențiale pentru a recompensa și motiva angajații”

Reporter: Ce trebuie să facă un angajator ca să atragă candidați de calitate?

Cristina Profeanu: Investiția în procesul de integrare, evaluare, salarizare, în procese și proceduri operaționale și în brandul de angajator este esențială pentru succesul unei companii în recrutare, retenție și dezvoltare a angajaților.

Un proces de integrare bine pus la punct este crucial pentru ca noii angajați să se simtă bine veniți și să se adapteze rapid în organizație. Un program de integrare eficient include introducerea în cultura companiei, instruirea pentru sarcinile specifice, interacțiunea cu colegii și stabilirea așteptărilor clare. O integrare eficientă poate contribui la retenție și la angajați mai eficienți.

O evaluare a performanței corectă și un pachet salarial atractiv sunt esențiale pentru a recompensa și motiva angajații. Companiile ar trebui să fie în măsură să ofere evaluări obiective, feedback constructiv și oportunități de dezvoltare profesională. Salarizarea corectă și competitivă este crucială pentru a reține angajații talentați și a-i motiva să rămână în companie.

Procesele operaționale bine stabilite și eficiente contribuie la creșterea productivității și la reducerea erorilor. Aceasta asigură claritate, consistență și coerență în activitățile zilnice ale angajaților, ceea ce poate reduce stresul și frustrarea.

Brandul de angajator se referă la reputația și imaginea pe care o companie o are în ochii angajaților și candidaților. Un brand puternic de angajator poate atrage talentele de top și poate spori retenția angajaților. Investițiile în dezvoltarea unui brand

de angajator pot include marketingul organizațional, crearea unei culturi corporative atractive și promovarea beneficiilor unice pe care le oferăți.

Investiția în aceste aspecte poate necesita timp și resurse, dar poate aduce beneficii semnificative în atragerea, dezvoltarea și menținerea angajaților talentați. Companiile care pun un accent deosebit pe aceste aspecte au șanse mai mari de a avea succes pe piața forței de muncă și de a crea un mediu de lucru atractiv pentru angajați.

Reporter: De ce este dificilă găsierea de angajați calificați?

Cristina Profeanu: Discrepanța dintre cererea și oferta de angajați calificați, accelerată în ultimii ani din cauza inflației, poate fi o provocare semnificativă pentru companii. Inflația poate duce la creșterea costului vieții, ceea ce face ca așteptările salariale ale angajaților să crească.

Este important ca societățile să fie dispuse să reevalueze nivelurile salariale oferite pentru a ține pasul cu inflația și cu cererea crescută de angajați calificați. Aceasta poate include revizuirea politicilor salariale și ajustarea lor în consecință.

Pe lângă salarii, oferirea unor beneficii competitive, cum sunt asigurarea de sănătate, concedii plătite, program de dezvoltare profesională și alte avantaje, poate face o ofertă de angajare mai atractivă.

Companiile pot să investească în dezvoltarea angajaților actuali pentru a-i pregăti să îndeplinească cerințele locurilor de muncă calificate. Aceasta poate implica programe de formare și dezvoltare pentru a crește nivelurile de competență ale personalului intern.

Companiile pot dezvolta parteneriate cu instituții educaționale pentru a asigura o sursă constantă de talente calificate. Astfel, pot influența conținutul programelor de învățare pentru a se potrivi mai bine cu cerințele lor.

Un mediu de lucru plăcut și o cultură organizațională puternică pot contribui la retenție și atragerea angajaților. Companiile ar trebui să ofere un climat favorabil pentru creșterea profesională și dezvoltare personală.

Inflația și cererea crescută de talente pot genera provocări semnificative pe piața forței de muncă. Companiile care sunt flexibile, proactive și dispuse să investească în angajați au mai multe

șanse să rămână competitive, să atragă și să rețină angajați calificați în aceste condiții.

”7 din 10 candidați preferă munca hibrid”

Reporter: Cât de solicitată mai este munca remote, respectiv cea hibrid?

Cristina Profeanu: Foarte solicitată. 7 din 10 candidați preferă munca hibrid, cel puțin.

Reporter: Ce repercusiuni au noile modificări fiscale pe piața muncii? Cum au răspuns angajatorii la aceste măsuri? Se observă o reticență la angajare în anumite domenii?

Cristina Profeanu: Noile măsuri au intrat în vigoare în noiembrie 2023 și implică restrângerea bugetelor de salarizare. Aceasta poate intensifica criza de personal, mai ales dacă angajatorii nu pot oferi salarii competitive și beneficii pentru angajați. În general, este important de tratat această perioadă de schimbare cu o abordare flexibilă și cu găsirea de modalități inovatoare pentru a face față cerințelor din ce în ce mai stricte în ceea ce privește bugetele de salarizare. Este posibil să fie nevoie de adaptare și de reevaluare constantă pentru a asigura o funcționare eficientă a organizației în acest mediu în schimbare.

”Predictibilitatea fiscală este un aspect vital pentru orice economie și piață a forței de muncă”

Reporter: Cât de importantă este predictibilitatea fiscală pe piața muncii?

Cristina Profeanu: Predictibilitatea fiscală este cu siguranță un aspect vital pentru orice economie și piață a forței de muncă. Atât angajații, cât și angajatorii au nevoie de semnificativ asupra deciziilor de angajare și de reținere a angajaților, precum și asupra investițiilor și dezvoltării economice în general.

Reporter: Cum s-au adaptat angajatorii la cerințele tot mai extinse privind beneficiile extrasalariale?

Cristina Profeanu: S-au adaptat, tichetele de masă sunt cele mai apreciate, însă și abonamentele medicale.

Reporter: Cum vedeți Inteligența Artificială în procesul de recrutare?

Cristina Profeanu: Este adevărat că tehnologiile de Inteligență Artificială (AI) au avut un impact semnificativ în procesul de recrutare, în special pentru screeningul CV-urilor și raportarea candidaților către clienți. În general, utilizarea AI în recrutare poate să eficientizeze procesul, să reducă subiectivitatea și să aducă mai multă eficiență. Cu toate acestea, este important să se ia în considerare aspectele etice și de confidențialitate și să se asigure că AI este folosit ca un instrument de suport pentru recrutatori, nu înlocuirea acestora. Recrutarea rămâne un proces în care factorul uman și evaluarea conștientă joacă un rol crucial în identificarea candidaților potriviți pentru rolurile disponibile.

Reporter: Vă mulțumesc! ■