

HR Review & Trends 2019 vs 2020

Tot ce trebuie să știi despre candidați



Drumul, dorințele și destinația: povestea candidaților, în cifre

În 2019, eJobs a făcut 20 de ani de existență. Facem bilanțuri la fiecare final de an, dar anul trecut, mai mult decât în oricare altul, ne-am așezat la masă și ne-am pus puțin ordine în gânduri.

Am discutat despre tot ce s-a întâmplat într-o perioadă egală cu vârsta celor mai tineri dintre colegii noștri și am început să ne gândim la viitor. La ce va fi, la cum va fi, la ce vor căuta angajatorii, la ce vor vrea candidații, la cât de bine îi cunoaștem noi și pe unii, și pe alții astfel încât să nu pierdem, nici măcar pentru o secundă, contactul cu realitatea din piață.

E mai simplu, cu siguranță, să faci retrospective decât proiecții, dar, recunosc, și pentru noi e mai interesant să știm, cu cât mai mare precizie, dacă se poate, ce va urma. Așa că am luat-o pe calea mai puțin simplă. Atunci când am început să lucrăm la ediția Review & Trends 2020, am pus un pariu cu noi înșine și am vrut să vedem până unde putem merge cu profilarea candidaților.

Cât de multe știm despre ei, de fapt? Ce pregătire au și unde și-ar dori să lucreze? La ce ar trebui să vă așteptați de la ei, dar și ce așteaptă ei, la rândul lor, de la voi? Câți ani au? Cine sunt angajatorii la care s-ar duce să lucreze fără să clipească? Unde, cum și cât de des își caută job? Ce să spui și ce să faci pe parcursul procesului de recrutare ca să nu-i îndepărtezi?

Sunt doar câteva dintre întrebările la care ne-am propus să răspundem în această ediție. Și, odată ce am avut răspunsurile, am început să legăm fire care, până acum, fuseseră lăsate libere.

Ce am vrut? Să facem un profil complet, o radiografie la 360 de grade. Un RMN de candidat, dacă vreți. Să aflăm tot ce nu știam până acum și să-l punem într-un context care nouă ne va fi foarte util în 2020.

Am mers până acolo unde nimeni n-a mai mers până acum pentru că știm că și voi aveți nevoie de acest tablou. 2020 nu este un moment bun să fii neinformați, să nu știi tot ce ai putea ști despre piața în care lucrezi. Așa că îți lăsăm la îndemână 50 de pagini în care am conturat, punctual, aplicat, cu cifre și exemple clare, ce înseamnă să fii candidat în momentul acesta. E ca un *guideline*, dacă vreți, care poate sta la baza recrutării, așa cum ar trebui ea să fie acum: **personalizată, targetată, aplicată și perfect pliată pe cei din spatele CV-urilor.**



Bogdan Badea
CEO eJobs

Cine sunt candidații **5**

Cele mai dorite: ce domenii au atras cei mai mulți candidați	7
Într-un con de umbră: domeniile cu cei mai puțini candidați	8
Tips & tricks	9
Spune-ne ce vârstă au ca să-ți spunem cum aplică	10
Ce facem cu candidații foarte tineri?	11
Dar cu cei maturi?	12
Județele fruntașe și cele codașe	13
Cum aplică românii în funcție de experiență	15
Banii vorbesc: topul salariilor	16
Ce să faci ca să atragi candidații? Recomandarea specialistului	19
Cum îi găsești pe cei mai buni	20
În căutările candidaților: ce joburi își doresc	21
Sprechen Sie Deutsch: cele mai căutate limbi străine	22

Cum câștigi puncte de atractivitate în ochii candidaților și ai angajaților **23**

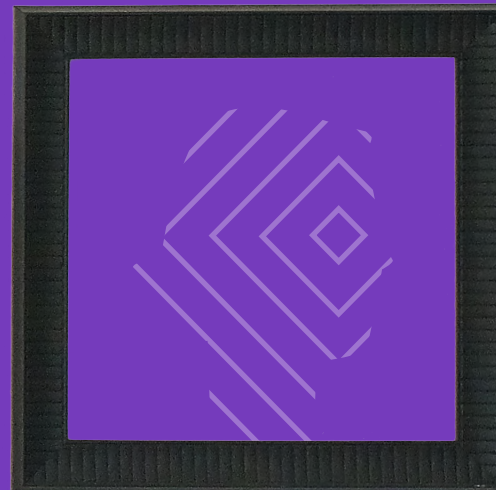
Studiu Universum Global	24
-------------------------	----

HR Trends pentru 2020 **34**

De reținut, pe scurt	35
IT-ul și creativitatea merg mână în mână	37
Românii vor să învețe și să evolueze	39
Salariul îți aduce omul, dar nu ți-l reține în companie	41
E mai ușor ca niciodată să ții pasul cu schimbările în HR	43
Din ce în ce mai multe talente tinere aleg să emigreze	45
Învăță de la cei mai buni	47

Sumar

Cine sunt candidații





**9,5 milioane de aplicări
au fost depuse în 2019
pe eJobs.ro.**

**Peste 4 milioane de
candidați erau înscriși
pe eJobs.ro la finalul
anului trecut.**



Cele mai dorite

Topul domeniilor care au atras cel mai mare număr de aplicări în 2019

1 Vânzări

13 aplicări/candidat



- ## 2
- Administrativ / Logistică
 - Relații clienți / Call Center

7 aplicări/candidat



- ## 3
- Office / Back-office / Secretariat
 - Financiar / Contabilitate
 - Bănci

6 aplicări/candidat



Într-un con de umbră

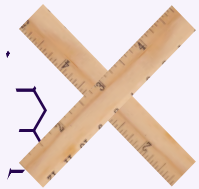
La polul opus, domeniile care au atras cele mai puține aplicații în 2019, cu cel mult **2 aplicații per candidat**, au fost:



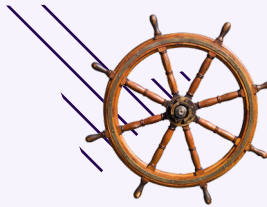
Tipografii / Edituri
ONG / Voluntariat
Naval / Aeronautic
Pază și protecție / Militar
Prelucrarea lemnului / PVC
Au pair / Babysitter / Curățenie
Protecția mediului
Protecția muncii
Medicina veterinară
Funcții publice

Tips & tricks

Ce poți face dacă te numeri printre cei care recrutează în domenii care nu sunt cele mai populare:



Inițiază în interiorul companiei un sistem pe bază de referințe menit a te ajuta în strângerea mai multor candidați.



La în calcul și candidații care nu aplică la joburile tale, dar s-ar potrivi pozițiilor deschise.



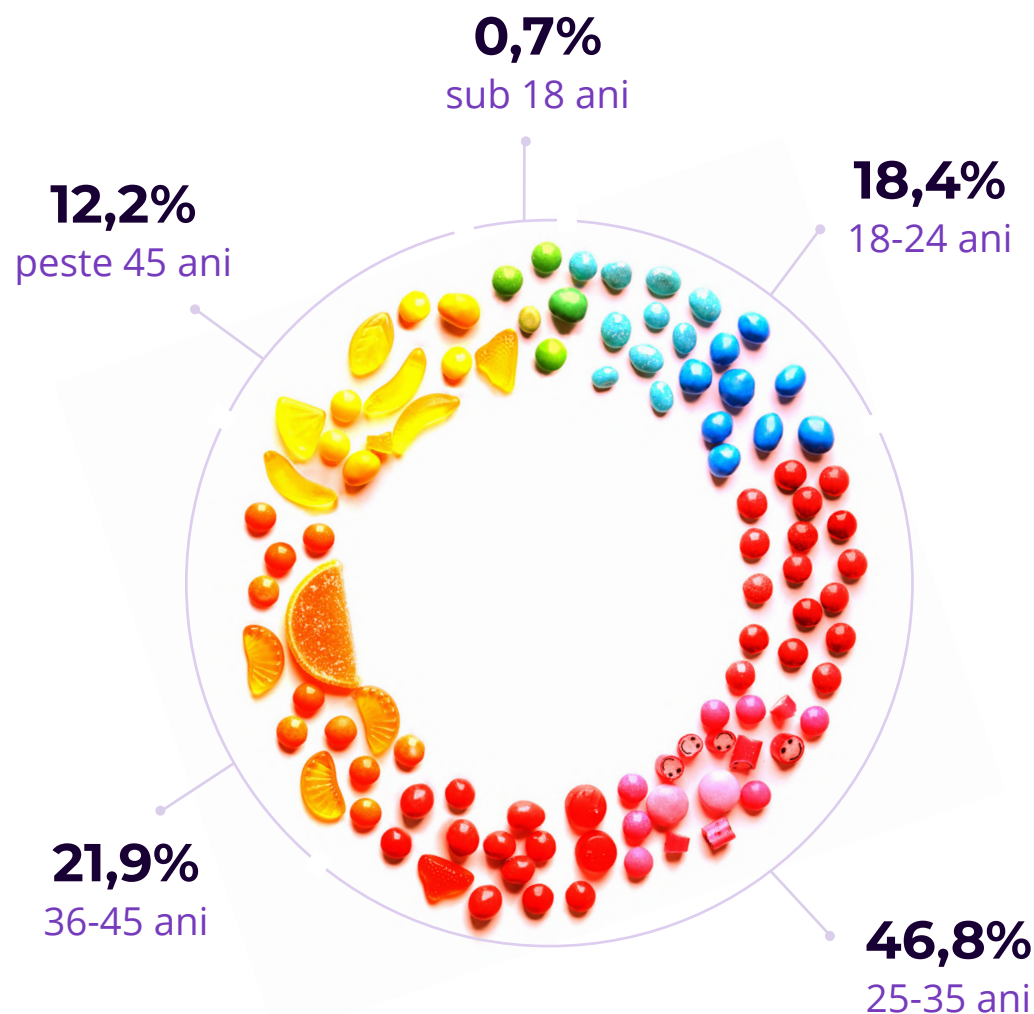
Afișează salariul pentru a atrage mai multe aplicări.



Creează o cultură organizațională atractivă.

Spune-ne ce vârstă au ca să-ți spunem cum aplică

Dintre cei peste 4.000.000 de candidați înscriși pe platforma eJobs, cei mai activi sunt cei din categoria de vârstă 25-35 de ani, aceștia aplicând, în medie, la 23 de joburi pe parcursul lui 2019. Acest fapt însă nu surprinde, deoarece pentru experiența lor există totodată și un număr atractiv de joburi. Alături, descoperi întreaga imagine a felului în care s-au distribuit cele 9,5 milioane de aplicări efectuate în 2019 în funcție de vârsta candidaților.



Ce facem cu cei foarte tineri?

Dacă persoanele din categoria de vârstă 25-35 de ani au avut în medie 23 de aplicări pe 2019, candidații sub 18 ani au avut o medie de doar 14 aplicări. Cel din urmă nu este însă un segment ce ar trebui neglijat deoarece el constituie pool-ul pentru noua generație de angajați. Ei ar trebui crescuți și dezvoltați încă de la bun început și orientați către direcțiile ce vor reprezenta joburile viitorului.

Ce pot face companiile pentru a fi mai atractive și pentru acest segment de vârstă?

Ar putea miza pe anunțuri de angajare mai creative, care vorbesc pe limba noii generații și prezintă joburile diferit. Sau își pot regândi brandul de angajator în funcție de tipologia candidaților pe care și-i doresc în viitor.



Companiile au o responsabilitate uriașă în a spune întreaga poveste despre experiența pe care o oferă. Cu cât sunt mai autentice și mai transparente (chiar și în legătură cu lucrurile mai puțin bune pe care le au!), cu atât mai mult vor fi considerate recunosciibile și de încredere. Cele care sunt percepute ca oferind un mediu de lucru incluziv, cu o cultură deschisă și o misiune interesantă, sunt cele care se află de obicei printre primele în topul Most Attractive Employers.



Federica Leotta

Country Manager, Universum Italia
și speaker în cadrul LEAP, festival
organizat pe 27 februarie 2020 de
eJobs și Târgul de Cariere

Dar cu cei maturi?

Peste **1.000.000 de aplicări** au fost înregistrate în 2019 din partea candidaților de peste 45 de ani activi pe eJobs.ro. Domeniile cele mai căutate de către aceștia au fost următoarele: **retail, prestări servicii, construcții, transporturi, bănci și servicii financiare, industria alimentară și industria auto.**

Interesant e faptul că în top se află și IT&C, un domeniu care, până nu demult, îi atrăgea aproape exclusiv pe tineri. Una dintre explicații este faptul că vorbim despre o zonă care a început să se deschidă foarte mult în ultimii ani, inclusiv în direcția reconversiei. Astăzi, nu mai este deloc ieșit din comun să vedem un programator junior la 45 de ani, care a intrat în acest domeniu după 20 sau 25 de ani petrecuți într-o industrie complet diferită.

Cu ce atuuri vin la pachet aplicații de peste 45 de ani?



Sunt mai serioși



Au mai multă stabilitate



Sunt mai implicați la job



Dețin un echilibru mult mai bun între viața personală și muncă

Aplicarea pe județe, cu fruntași și codași

Numărul mare de joburi disponibile în București și-a spus cuvântul, astfel că peste **41% dintre candidați au aplicat pentru joburi din Capitală**. Ei sunt urmați, la o distanță considerabilă însă, de cei care-și doresc să lucreze în județele **Cluj, Brașov, Iași, Prahova și Timiș**.

În partea inferioară a clasamentului se află candidații din **Covasna, Mehedinți și Tulcea**, mai puțin de 1.500 dintre locuitorii fiecărui județ aplicând pe eJobs în 2019 pentru a face o schimbare a locului de muncă.



Cei dintâi și cei din urmă

Top 5 județe care au atras cele mai multe aplicări

București **41,50%**

Cluj **7,01%**

Brașov **5,88%**

Iași **5,59%**

Prahova **3,99%**

Județele care au atras cel mai mic număr de aplicări

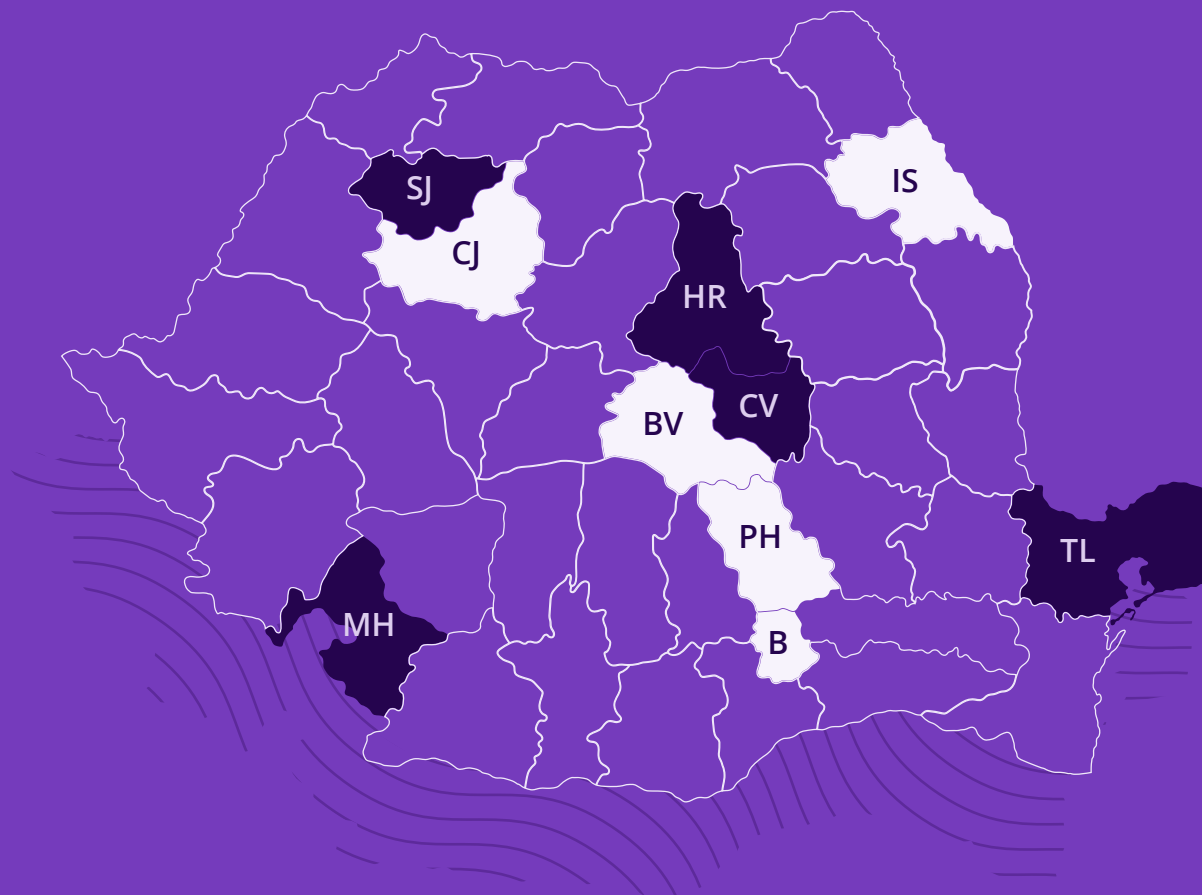
Covasna **0,27%**

Mehedinți **0,31%**

Tulcea **0,31%**

Sălaj **0,32%**

Harghita **0,33%**



Cum aplică în funcție de experiență

De la statisticile aplicărilor pe județe ne mutăm atenția către felul în care acestea se distribuie pe nivelurile de experiență. Ce am remarcat? Imaginea generală a cifrelor de la nivelul țării e destul de apropiată de cea la nivel de județ.

La nivelul țării

4% - fără experiență
35,3% - Entry-Level
29,7% - Mid-Level
9,5% - Manager/Executive
21,5% - Senior Level

În București

7% - fără experiență
36% - Entry-Level
28% - Mid-Level
8% - Manager/Executive
21% - Senior Level



Banii vorbesc

Nu este nicio surpriză că Bucureștiul conduce în clasamentul salariilor, având în vedere că în Capitală au sedii cele mai multe dintre companii și, implicit, bătaia pentru candidați este mai mare. Pe locul secund se află Clujul, un alt fapt pe care-l anticipam datorită avântului impresionant pe care acesta l-a cunoscut în ultimii ani atât ca joburi, cât și ca număr de locuitori. În mod surprinzător, topul județelor cu cele mai multe aplicări nu se suprapune perfect cu cel al județelor cu cele mai mari salarii. Astfel, Prahova, Iași și Brașov sunt marile absente din topul de mai jos.



Cele mai atractive județe din punctul de vedere al salariului mediu net*

București 4.050 lei

Cluj 3.634 lei

Timiș 3.473 lei

Ilfov 3.338 lei

Sibiu 3.193 lei

Județe cu cel mai scăzut salariu mediu net pe țară*

Ialomița 2.528 lei

Suceava 2.505 lei

Harghita 2.479 lei

Vrancea 2.463 lei

Teleorman 2.381 lei

*Sursă INS - cifre pentru luna noiembrie 2019

Rata șomajului pe țară este de

2.97%*



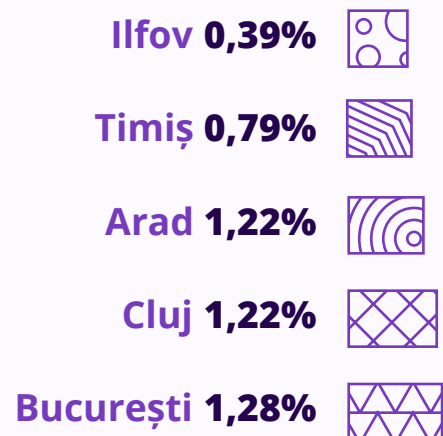
*SURSA: Agenția Națională pentru Ocuparea
Forței de Muncă - numărul șomerilor înregistrați
pe județe la finalul lunii decembrie 2019



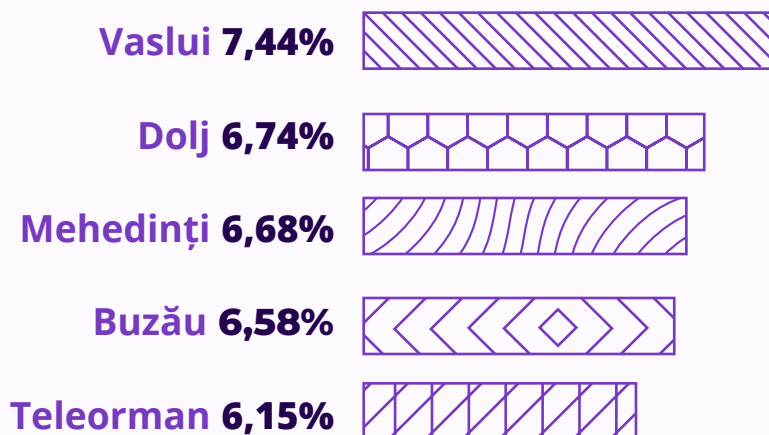
Convinge-i să se alăture echipei tale!

Dacă în mod normal este de dorit să fii în fruntea unui clasament, pozițiile fruntașe nu sunt atât de atractive când vine vorba de numărul de șomeri. Cum arată clasamentul județelor cu cel mai mare număr de șomeri, dar al județelor cu cel mai mic număr de șomeri? Hai să vedem!

Top 5 județe cu cea mai mică rată a șomajului



Top 5 județe cu cea mai mare rată a șomajului



Îți vindem un pont

Ai impresia că ai epuizat toate sursele de recrutare? Poate n-ar strica să arunci o privire și la **cifrele șomajului din județele vecine** celui din care recrutezi. Astfel, îți vei putea redirecționa căutările către candidații dornici să se alăture echipei tale și care nu beneficiază de suficiente oportunități în proximitatea casei.



Recomandarea specialistului

“Cred că managerii nu ar mai trebui să presupună că oamenii sunt la fel doar pentru că au aceeași vârstă. Important este să înțeleagă diferențele dintre ei, ca oameni, și nu doar cele dintre categorii de vârstă. Să înțeleagă că au personalități diferite, că sunt introverți sau extroverți, ce îi motivează, ce stil de management le place și cum preferă să se comunice cu ei. Dacă managerul are această perspectivă și înțelegere, el poate încerca stiluri diferite de leadership pentru a răspunde nevoilor lor diferite.



Lucy Adams

Fondator Disruptive HR și
speaker în cadrul LEAP, festival
organizat pe 27 februarie
de eJobs și Târgul de Cariere

Cum îi găsești pe cei mai buni

Visul oricărui om de HR e să aibă de unde alege. Să găsească formula câștigătoare pentru un anunț de angajare care să atragă fie un număr impresionant de candidați, fie să ajungă direct sub ochii celor croiți pentru jobul respectiv. Și, deși milităm pentru anunțuri cât mai creative, care să vorbească despre cultura organizațională a companiei, nu trebuie să te depărtezi prea mult de latura practică a acestora. Iar sintagmele care prezintă clar jobul, departamentul sau programul nu trebuie să lipsească.

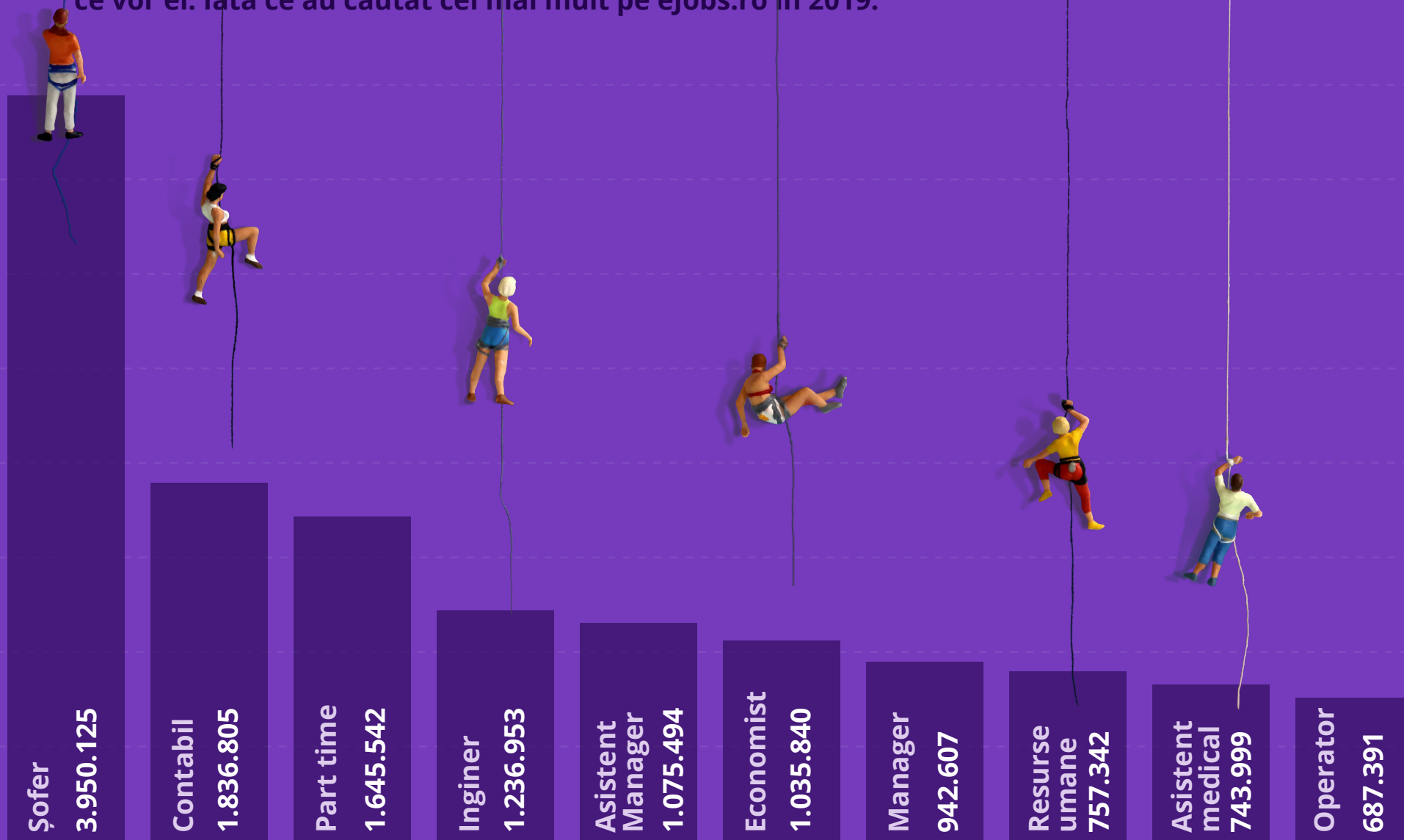


Când scrii un anunț de angajare NU...

- ... exagera cu eufemismele
- ... înșira o listă infinită de abilități
- ... folosi criteriile subiective de evaluare a candidaților
- ... sări peste beneficiile oferite candidatului
- ... presăra buzzwords prin tot textul

În căutările candidaților

Dacă tu știi foarte bine ce cauți la candidații tăi, ar fi de folos să afli și ce vor ei. Iată ce au căutat cel mai mult pe eJobs.ro în 2019:



Sprechen Sie Deutsch?

Deși poate ți-ai fi imaginat că engleza, intens studiată și adeseori întâlnită în muzică, filme și seriale, va fi în topul celor mai căutate limbi străine, iată că ea a ocupat ultimul loc, pe primul aflându-se limba care se învață greu și se uită repede, germana. Ce concluzie tragem? Candidații au remarcat că engleza nu mai este un factor de diferențiere și caută să mizeze pe alte limbi străine pentru a obține o poziție atractivă și un salariu pe măsură.

Top 5 limbi străine în căutările de pe site-ul nostru

Germană
303.508



Italiană
195.948



Spaniolă
158.928



Franceză
152.406



Engleză
109.424



**Cum câștigi
puncte de
atractivitate în
ochii candidaților
și ai angajaților**



Ar fi bine să...

... **faci o schimbare din când în când**. Chiar dacă trăiești cu impresia că ai găsit o formulă de succes, care funcționează pe moment sau care a dat niște rezultate bune în ultimii ani, e bine să fii mereu în fața celorlalți. Să anticipezi pentru a nu fi forțat să faci brusc o schimbare radicală. Milităm pentru pași mici, dar de impact, pentru că detaliile contează.

Și tocmai de aceea, împreună cu **Universum Global** am desfășurat un **studiu de angajare** la care au participat peste **15.000 de respondenți**. Atât profesioniști, cât și studenți au oferit informații amănunțite despre caracteristicile angajatorilor dezirabili și despre dorințele pe care le au de la jobul actual sau viitor. Iată o parte dintre rezultate.



Imaginea contează

La fel cum tu îți faci temele despre un potențial candidat, și el își face temele despre compania din care faci parte. Iar un **top 3** al lucrurilor pe care le caută la o viitoare companie în care va lucra arată cam așa:



Ce vor studenții de la angajatori:

Pentru **45%** contează prestigiul companiei.

38% își doresc lideri inspiraționali.

35% preferă companiile care îmbrățișează noi tehnologii.

Ce așteaptă profesioniștii:

43% pun prestigiul unei companii pe plan principal.

32% își doresc un angajator ce pune preț pe noi tehnologii.

Și tot **32%** caută companii care se bucură de succes pe piață.

Tragem linie și observăm că nevoia de lideri inspiraționali, transparenti, este mai degrabă o trăsătură a noii generații. Acest aspect fiind considerat important de doar 28% dintre profesioniști, dar de 38% dintre studenți.

Diversitatea place, dar cu măsură

Deși sunt în atenția tuturor și se vorbește mult despre fiecare în parte, elementele de mai jos reprezintă momentan un criteriu important în alegerea viitorului angajator doar în rândul unui număr relativ mic de candidați sau angajați.

Recrutarea celor mai bune talente și atenția companiei către diversitate și incluziune au fost votate ca fiind esențiale de mai puțin de 10% dintre profesioniștii și studenții care au participat la studiul Universum Global.

Nu e numai despre bani

Cu toate că pe primul loc s-a situat nevoia de a avea un salariu de bază competitiv atât în rândul profesioniștilor, cât și în cel al studenților, încă o dată ni se confirmă că sunt și alte aspecte care valorează mult în ochii ambelor categorii.

Sprijinirea educației viitoare, de exemplu, a fost votată ca fiind importantă de **43% dintre profesioniști** și **50% dintre studenții**.

De asemenea, **19% dintre studenți** și **20% dintre profesioniști** își doresc referințe bune de la actualii angajatori pentru cariera lor. Pune și tu preț pe dezvoltarea oamenilor din echipa ta și oferă-le un viitor așa cum își doresc!





Cum diferă caracteristicile unui job dezirabil în funcție de vârsta candidatului

Pe anumite planuri dorințele sunt aceleași, dar există și anumite diferențe pe care ar trebui să le iei în calcul când creionezi profilul candidatului pe care-l cauți.



Unde se aseamănă

Posibilitățile de training și un job sigur, stabil, se află în topul dorințelor ambelor categorii de respondenți, studenți și profesioniști.

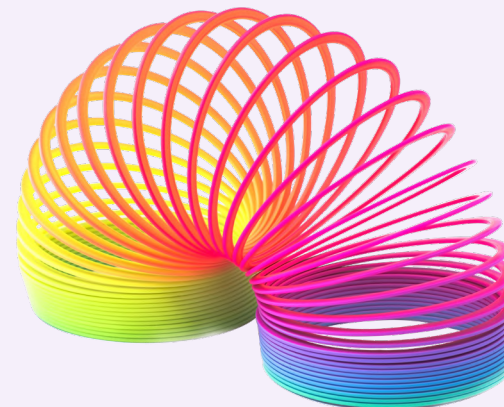


Unde încep diferențele

Dacă profesioniștii au un interes ridicat pentru programul de lucru flexibil (39%) și pentru relocarea în străinătate (15%), cel al studenților e și mai mare, 51% dintre tineri visând la un job cu program flexibil și 24% declarându-se interesați de un post într-o altă țară.

Cum oferi flexibilitatea mult râvnită

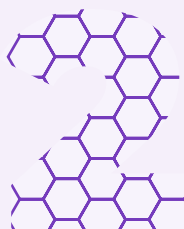
4 pași prin care-ți fidelizezi angajații și atragi candidații din noua generație:



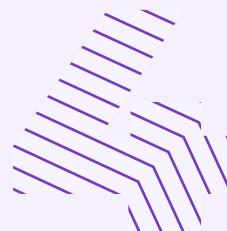
Elimină stigmatul pus asupra flexibilității. E momentul pentru o schimbare în cultura companiei. Cei care optează pentru un program flexibil nu ar mai trebui priviți cu suspiciune, iar liderii companiei ar trebui să fie primii care iau poziție în acest sens.



Profită de tehnologie. După cum spuneam și la punctul anterior, e important ca în timp să alegeți o variantă din multitudinea de instrumente tehnologice dedicate implementării unui program flexibil la job.



Începe cu schimbări mici. Nu trece peste noapte de la programul tradițional full time la o flexibilitate totală. Puteți porni această transformare cu desemnarea unor zile de lucru remote pentru anumite departamente, urmând ca în timp să instalați tool-uri cu care fiecare își poate programa cum preferă să lucreze.



Setează bonusuri în funcție de atingerea anumitor obiective. În loc să urmărești angajații remote cu diverse tool-uri ce pot fi percepute ca fiind invazive, poți stabili un sistem de răsplată sub formă de bonusuri care corespund anumitor targete.

Top 5 obiective în carieră

Descoperă care sunt cele mai arzătoare dorințe ale oamenilor pe care vrei să-i atragi și gândește-ți strategia pe 2020 în funcție de ele!



Un bun echilibru
între muncă și viață
personală

66%

59%

Un job stabil

57%

54%

Să aibă un loc de
muncă cu provocări

43%

32%

Să devină experți în
domeniul lor

37%

43%

Să ocupe o poziție
de management

24%

24%

 Profesioniști
 Studenți

Spre ce domenii se vor orienta actualii studenți

De la statisticile în care am pus în oglindă studenții și profesioniștii, aruncăm o privire mai atentă spre cei din prima categorie, alegând, de această dată, să analizăm preferințele lor în funcție de sex.

Top 3 domenii atractive pentru studenți



30% Software



15% Automotive



14% Hardware

Top 3 domenii atractive pentru studente

18% Arte și Entertainment



17% Software



16% Media și Advertising



Pentru cine visează studenții să lucreze

O companie
internațională

35%

O companie
națională

26%

Să înceapă
propria afacere

13%

Cu doar **4%** dintre voturi, adică pe ultimul loc, **joburile într-un start-up** nu par să-i atragă prea mult pe respondenți. În acest caz, probabil factorul sporit de risc îi determină să se ferească de acest tip de business.

Și totuși cum recrutezi pentru un start-up?

Compania pentru care recrutezi se află la început de drum? Numele ei nu este încă cunoscut pe piață? Echipa este încă mică? Cum convingi talentele să ți se alăture și să creadă în acest nou brand? Iată câteva recomandări:



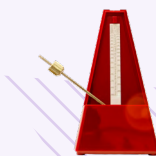
Puntează foarte bine în descrierea companiei valorile, misiunea și cultura organizațională.



Bazează-te pe noile tehnologii pentru a face interviul de angajare mai atractiv.



Caută să crești vizibilitatea companiei în online.



Trasează un proces de onboarding bine pus la punct. Ia în calcul și ideea de a lucra cu freelanceri și angajați remote.

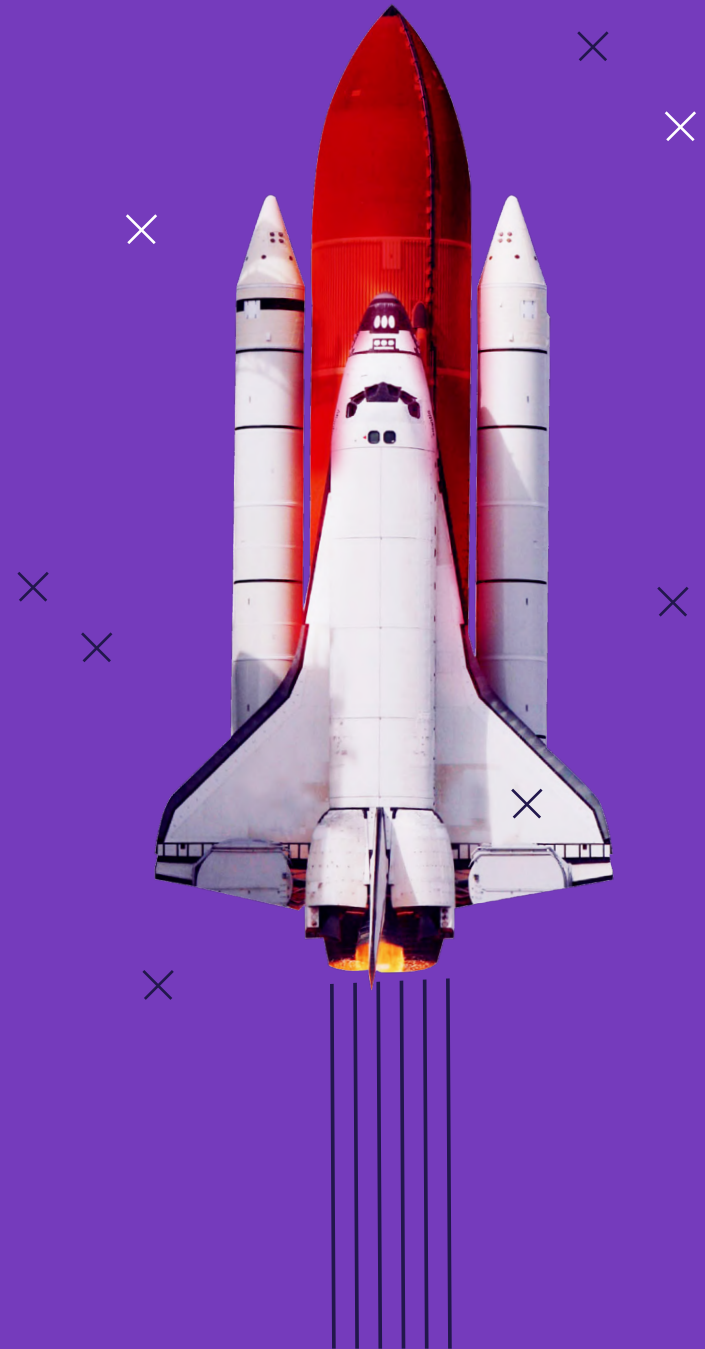


Nu te bloca în proceduri. Caută să și improvizezi!



Răsplătește angajații care-ți recomandă candidați pe care-i cooptezi ulterior în echipă.

HR Trends pentru 2020



Trend-uri pe scurt

Companii



Conpetiția crește.

În 2020, conform tendințelor, estimăm o creștere de 10%-15% a cererii de candidați.



Salarii mai mari.

Pachetele salariale vor continua și ele să crească, cu aproximativ 5%-10%.



Beneficii noi.

Pentru a putea rămâne competitive pe piața muncii, companiile trebuie să își diversifice pachetele de beneficii și să își promoveze brandurile de angajatori.



Domenii dezechilibrate.

Deficitul de IT-iști, ingineri și meseriași va continua să domine piața. Soluția? Reconversia profesională și facilitarea unor cursuri de pregătire în aceste domenii.



Transparentizarea ca atu.

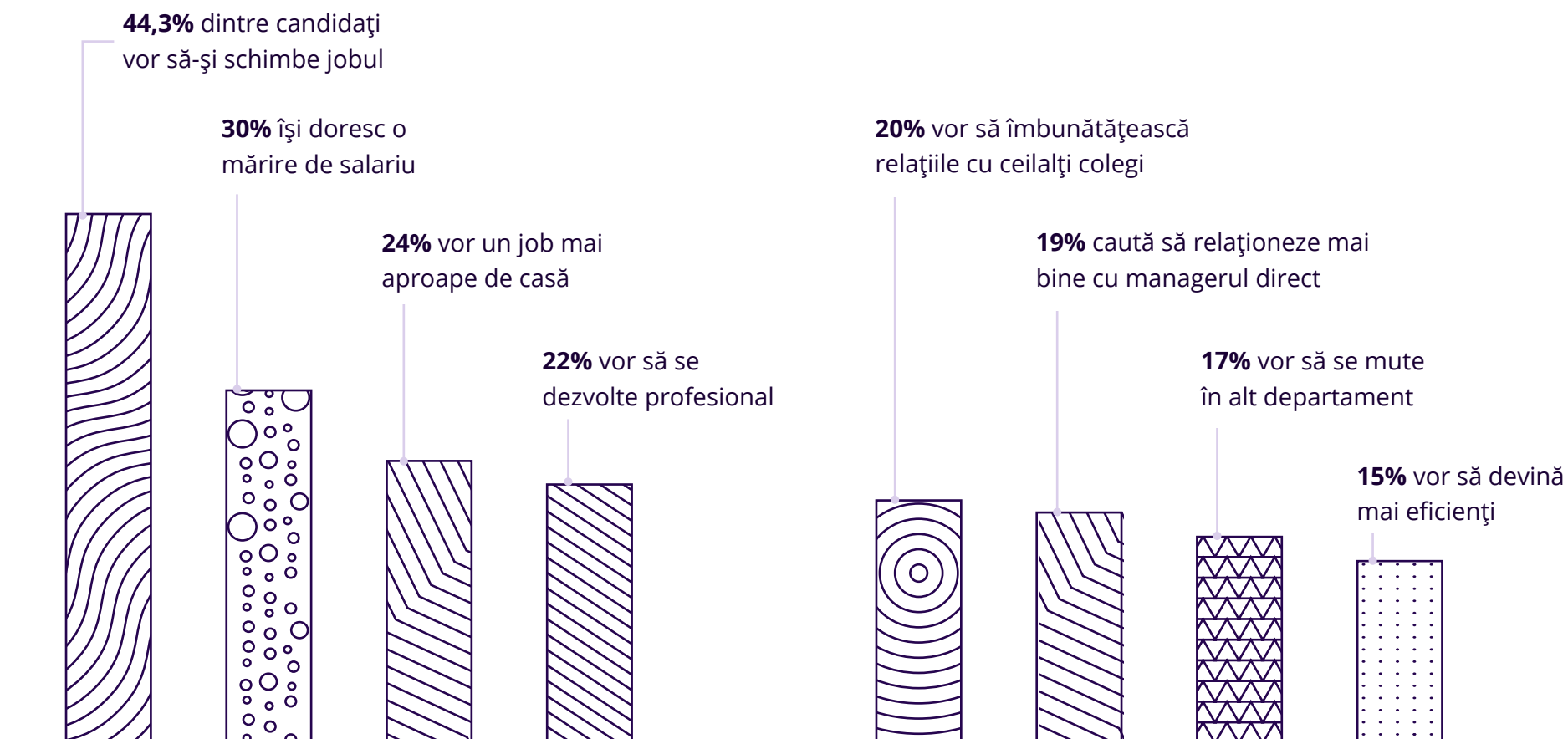
Salariul la vedere, menționat în titlul anunțului de job, îți poate aduce până la 50% mai mulți candidați.



Trend-uri pe scurt

Candidați

Obiective principale*



* Studiu realizat de eJobs România în perioada 1-27 decembrie 2019

Chiar și cei care plănuiesc să rămână la actualul job caută să facă schimbări*:

IT-ul și creativitatea merg mână în mână

Între un candidat foarte priceput la jobul său, dar incapabil să lucreze bine într-o echipă, și un candidat mai slab pregătit, dar care este un team player excelent, întotdeauna îl vom alege pe cel din urmă.

De ce? Pentru că hard skill-urile sunt mai ușor de învățat decât soft skill-urile de care avem nevoie în mediul organizațional de azi.

Iată, așadar, ce calități trebuie să ceri neapărat de la candidații tăi în 2020*:

☆ **Creativitate**

⚡ **Adaptabilitate**

🔗 **Teamwork**



Dar aptitudinile soft și hard nu se exclud reciproc, iar combinarea lor ne poate aduce rezultate surprinzătoare, în special dacă ne uităm și la domeniile spre care tind candidații.

77% dintre români plasează IT-ul în topul lor de preferințe pentru domeniile viitorului.*

Iar dacă în trecut IT-ul era considerat un sector rece și ermetic, astăzi este unul dintre cele mai creative și inovatoare domenii existente.

Astfel, în IT, candidații au șansa de a-și dezvolta creativitatea, agilitatea și capacitatea de a lucra în echipă.

**Studiu realizat de eJobs România și Bookster în perioada 27 septembrie-20 octombrie 2019*

Skill-urile viitorului

Ce facem însă atunci când și în IT există prea puțini candidați?

Profităm de cei 77% dintre românii care cred că joburile viitorului vor fi în IT și le punem la dispoziție cursuri de programare.

Prin facilitarea unor cursuri în IT, companiile vor avea ocazia de a recruta atât programatorii lipsă, cât și angajații creativi de care au nevoie.

De ce sunt cursurile în IT cele mai potrivite pentru a dezvolta creativitatea?



Pentru că oferă situații practice la care candidații trebuie să răspundă cu soluții reale (ex: crearea unor website-uri sau a unor aplicații).



Pentru că îi determină să gândească out-of-the-box atunci când se lovesc de o eroare.



Pentru că îi învață să se adapteze la diverse limbaje de programare, în funcție de nevoi.



Pentru că îi îndeamnă să lucreze în echipă pentru a rezolva probleme complexe.

Așadar, dacă vrei angajați creativi, adaptabili, deschiși către lucrul în echipă și, de ce nu, poate chiar pregătiți să ocupe un post de junior developer la tine în companie, alege să îi trimiți la cursuri în IT.

Noi îți recomandăm:

Coders Lab - Academia de IT www.coderslab.ro

Românii vor să învețe și să evolueze

Deși, potrivit Eurostat, România este țara în care se investește cel mai puțin în formarea continuă, se pare că românii și-au propus ca în 2020 să aloce mai mult timp dezvoltării profesionale.

50%

dintre români spun că
au de gând să petreacă
cel puțin 2 ore pe lună
în acest scop

24%

între una și două ore

21%

între 30 de minute
și o oră

6,3%

mai puțin de 30 de
minute *

94,3%

dintre români ar participa la cursuri
de reconversie profesională dacă ar
fi plătite de companie.**



Iar interesul românilor pentru formare este cu atât mai mare cu cât compania este dispusă să investească în pregătirea lor.

**Studiu realizat de eJobs România și Bookster în perioada 27 septembrie-20 octombrie 2019*

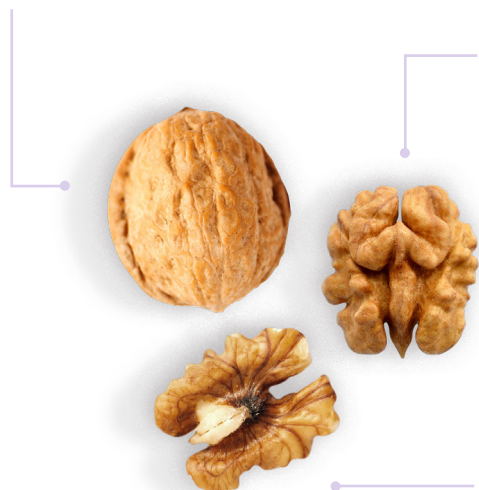
***Studiu eJobs desfășurat în perioada 26 februarie-4 martie 2019*

Învățarea continuă

Abilități pe care românii vor să le dezvolte*:

40%

Capacitatea de
a lua decizii rapid



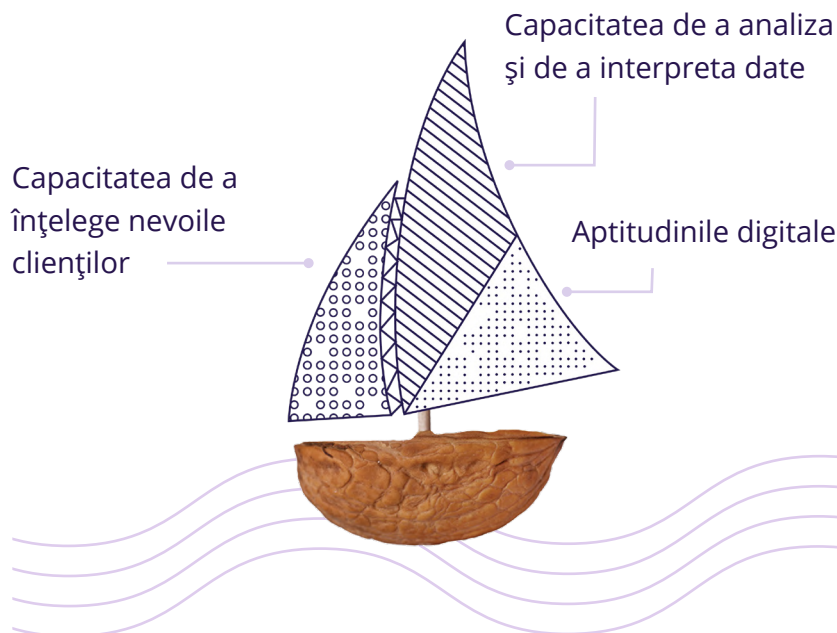
28%

Capacitatea de
a gândi analitic

28%

Creativitatea

Angajatorii, în schimb, au optat în 2019 să contribuie la dezvoltarea altor abilități și anume*:



Concluzia? Românii sunt dispuși să învețe și chiar să își schimbe domeniul. Important e să știi și ce îți dorești să înveți și să nu alegi programele de L&D care ți-ar ajuta doar compania și nu neapărat oamenii.

** Studiu realizat de eJobs România și Bookster în perioada 27 septembrie-20 octombrie 2019*

Salariul îți aduce omul, dar nu ți-l reține în companie

Top elemente care țin angajații în compania ta*:

1. Relația bună cu echipa și colegii
2. Distanța mică dintre casă și muncă
3. Salariul mare
4. Programul flexibil de lucru
5. Echilibrul viață personală-job
6. Relația bună cu managerul
7. Impactul pozitiv al muncii depuse
8. Reputația bună a angajatorului

Cu toate că salariul mic este principalul motiv pentru care românii vor să-și dea demisia, se pare că salariul mare nu este cel mai relevant element de retenție, acesta plasându-se abia pe locul 3.

Așadar, în căutarea celor mai bune metode de a-ți reține oamenii, analizează nu doar factorii care îi împing către demisie, ci și cei care fac exact opusul. Există șanse mari să descoperi elemente care să te surprindă și pe care să le poți dezvolta organic.

** Studiu realizat de eJobs România în
perioada 28 martie-25 aprilie 2019*



Focus pe employer branding

Măririle ocazionale sunt binevenite în orice companie, dar pentru a fi sustenabile nu pot fi nici prea mari, nici prea dese. Control asupra relațiilor dintre angajați nu prea ai, iar sediul nu-l poți muta astfel încât să îi mulțumești pe toți ca distanță.

Cu ce rămânem atunci?

Cu programul flexibil, impactul pozitiv și cu reputația companiei (elemente care țin de cultura organizațională și de brandul de angajator).

Investește în ele și confirmă așteptările pozitive pe care le au angajații de la compania ta!



Comaniile care au investit în brandul lor de angajator raportează:

- costuri cu 50% mai mici la angajare
- o rată de turnover de 1,8 ori mai mică

Află cum poți deveni alegerea nr. 1 pentru profesioniștii din domeniul tău cu ajutorul serviciilor eJobs de Employer Branding!

Intră pe ejobs.ro/companie/employer-branding sau contactează-ți Account Managerul eJobs pentru mai multe detalii!

E mai ușor ca niciodată să ții pasul cu schimbările

„Interviuri, contracte și angajări, nu?”

Cam acesta ar fi răspunsul general dacă ne-am întreba angajații ce cred ei că facem în HR. Ce-ar fi să le spulberăm preconcepțiile în 2020?

Domeniul resurselor umane se schimbă pe zi ce trece. E datoria ta să ții pasul cu evoluția sa.

Pășește în noua eră a HR-ului și îmbrățișează complexitatea acestui domeniu!

1. CITEȘTE ÎN FIECARE ZI

Pe [WeAreHR.ro](https://www.wearehr.ro) găsești cele mai relevante subiecte de HR dezbătute de experți din domeniu.

Ai un nou articol, studiu sau interviu în fiecare zi, iar lectura acestora durează doar câteva minute. Le poți parcurge în drum spre serviciu sau chiar la birou, alături de prima cafea a zilei.



2. EXPERIMENTEAZĂ CONSTANT

Mergi la cât mai multe conferințe și workshop-uri din domeniu și explorează noutățile. Asta înseamnă că nu poți rata LEAP, festivalul creat de eJobs & Târgul de Cariere care promite să inoveze universul HR din România.

Evenimentul va avea loc pe **27 februarie 2020**, la **Face Convention Center Bucharest**.

Află mai multe pe [Leap.ro](https://leap.ro).



3. ÎNVAȚĂ CEVA NOU

Știai că în România există doar 31 de specialiști acreditați în Employer Branding și mii de companii care caută astfel de experți? Nu cumva are nevoie și compania ta de unul?

Participă chiar tu sau trimite un coleg la **Employer Branding Academy**, singura organizație care oferă certificări recunoscute internațional de „**Expert în Employer Branding**”.

Următoarea grupă începe pe **31 martie** cu un kick-off meeting în București.

Restul cursurilor au ulterior loc online și sunt ușor de integrat în programul de lucru.

Află mai multe pe

<https://employerbrandingacademy.ejobs.ro/> sau la employerbrandingacademy@ejobsgroup.ro

Din ce în ce mai multe talente tinere aleg să emigreze

În 2019, eJobs a înregistrat aproape **2,6 milioane de aplicări în străinătate.**

Dintre acestea:

328.439

aplicări ale candidaților de peste 45 de ani

481.583

aplicări ale celor între 18 și 24 de ani

543.626

aplicări ale celor între 36 și 45 de ani

1.200.166

aplicări ale celor între 25 și 35 de ani



Top 5 țări în care și-au dorit candidații să emigreze au fost:

- | | | | |
|----|----------------|----|---------|
| 1. | Germania | 4. | Franța |
| 2. | Marea Britanie | 5. | Polonia |
| 3. | Olanda | | |

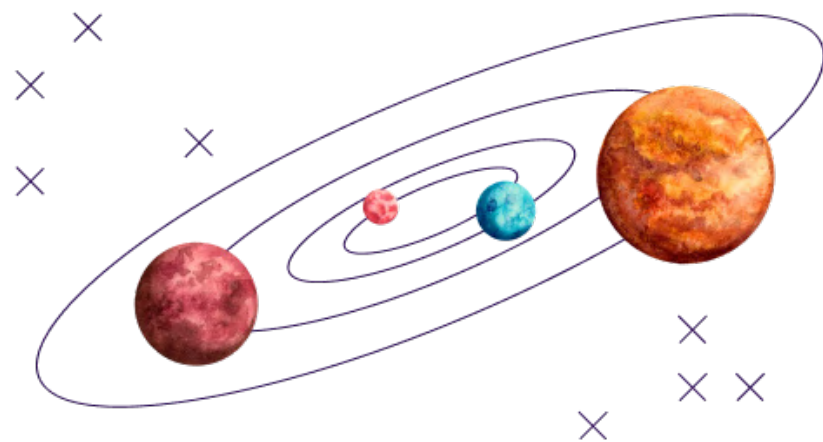
În mod interesant, Italia iese în 2019 din top 10, o schimbare majoră față de acum câțiva ani, când era în topul preferințelor.



Ce ne comunică aceste cifre, în special dacă ne uităm la grupele de vârste cele mai dornice de plecare și la țările spre care se îndreaptă, este că din ce în ce mai mulți specialiști și corporatiști își doresc să emigreze. Din păcate, planurile lor nu sunt doar temporare pentru că mulți își doresc o schimbare completă de viață și de carieră, plecând în perspectiva unei emigrări definitive.

Bogdan Badea

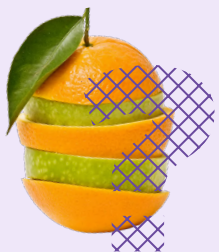
CEO eJobs Romania



Ce trebuie să reținem de aici e că în 2020 trebuie să fim mult mai atenți cu așteptările angajaților noștri, dar și cu brandul nostru de angajator. Pentru că nu mai suntem în competiție doar cu ceilalți angajatori din țară, ci și cu alte companii din întreaga lume.

Învăță de la cei mai buni

Fiecare companie are nevoie de un brand de angajator puternic în 2020, dar acesta pare de cele mai multe ori a fi un ideal greu de atins datorită complexității domeniului.



De unde începi?
Cu identitatea vizuală?
Cu EVP-ul?
Cu obiectivele de recrutare?

În 2020 noi îți propunem să începi cu următoarele:

În cadrul [LEAP \(leap.ro\)](https://leap.ro), festivalul dedicat industriei de HR, vor fi premiați Top cei mai atractivi angajatori din România. Participă la eveniment și află dacă și compania ta se numără printre aceștia!

Topul e realizat în urma unui studiu complex creat de Universum Global și eJobs, bazat pe răspunsurile a peste 15.000 de profesioniști și studenți.

Pe lângă top, studiul îți mai poate oferi două rapoarte relevante despre:

- ☒ Cum ar trebui să se prezinte brandul tău de angajator - află cum sunt percepuți competitorii tăi și ce oportunități există pentru dezvoltarea brandului tău
- ☒ Candidații potriviți pentru compania ta - ce își doresc, ce fel de atitudini îi reprezintă și ce așteptări au de la angajatori

Cere-i Account Managerului tău eJobs mai multe detalii despre cele două rapoarte!

Investește în video

Știai că 84% dintre utilizatorii de internet preferă să afle mai multe despre un produs, un serviciu sau o companie dintr-un video?*

Alege să investești într-un video de prezentare a companiei tale, gândit special pentru brandul tău de angajator, apoi promovează-l cu ajutorul celui mai nou și performant anunț de recrutare marca eJobs - **Premium Video**.

Iar dacă ai nevoie de ajutor cu producția video-ului tău, vorbește cu Account Managerul tău eJobs și află ce putem face pentru tine!

Nu uita să te promovezi și în social media!

Alege [eJobs TV](#), singura emisiune online dedicată pieței muncii, pentru a ajunge la candidații de care ai nevoie sau pentru a-ți promova serviciile în HR către experți din domeniu.



Cu Premium Video:

- ✓ Obții o medie de 350 aplicanți/anunț;
- ✓ Îți crești rata de prezență la interviu cu 40%;
- ✓ Îți promovezi joburile, atmosfera de lucru, dotările tehnice sau beneficiile;
- ✓ Apari pe prima pagină eJobs cu anunțul tău;
- ✓ Poți direcționa aplicații tale către un site extern;
- ✓ Îți promovăm anunțul în rețeaua extinsă de media eJobs, pe website-uri partenere și în social media.

**Studiu realizat de eJobs România în perioada 28 martie-25 aprilie 2019*

Misiunea ta în HR pentru 2020 nu va fi una simplă, dar acum ai o serie de insight-uri esențiale în arsenalul tău.



Rămâi alături de **eJobs pentru a ține pasul cu industria de recrutare!**

