

■ EMILIA STROE, HR DIRECTOR SPHERA GROUP: "Piața muncii rămâne tensionată" **PAGINA 2**

■ LUMINIȚA FLOREA, DIRECTOR PEOPLE & CULTURE LA PHILIP MORRIS ROMÂNIA: "Anul acesta a adus o stabilizare a pieței muncii, după perturbările din 2020-2021" **PAGINA 3**

■ Market Research Future: Inteligența artificială pe piața HR - peste 13 miliarde de dolari, în 2032 **PAGINA 4**

■ CĂTĂLINA CĂLINESCU, HR&PAYROLL PARTNER, FORVIS MAZARS IN ROMANIA: "Lipsa de talente, fluctuația ridicată de personal și adaptarea la noile tehnologii - cele mai mari provocări ale pieței" **PAGINA 5**

■ Deloitte: Mai mult de jumătate dintre companii nu sunt pregătite pentru schimbările din piața muncii **PAGINA 6**

■ EUGEN SAULEA, FONDATOR ESSA GROUP: "Angajații non-UE sunt motivați, disponibili, implicați și flexibili" **PAGINA 7**

SUPLIMENT GRATUIT

BURSA
ZIARUL OAMENILOR DE AFACERI

Editat de:
meaRing
ISSN 1220 - 7586



Market Research Future:

4,16

miliarde de dolari,
piața globală a
inteligenței artificiale
în resurse umane,
în 2023



Cătălina Călinescu, HR & Payroll Partner, Forvis Mazars in Romania: "Anul acesta, tendințele în piața resurselor umane au inclus digitalizarea proceselor de HR, creșterea importanței beneficiilor extrasalariale și o atenție sporită asupra diversității și incluziunii. Pentru anii următori, anticipăm o continuare a acestor tendințe, cu un accent sporit pe utilizarea inteligenței artificiale și pe dezvoltarea competențelor angajaților".

Inteligența artificială, integrată în mod accelerat pe piața resurselor umane

Piața muncii trece, de câțiva ani, printr-un proces major de transformare, susținut, printre altele, de progresele tehnologice. Integrarea inteligenței artificiale (AI) în domeniul resurselor umane se face în ritm accelerat, revoluționând managementul capitalului uman. Conform specialiștilor din domeniu, AI reformează funcții de bază de pe piața HR, cum sunt recrutarea, managementul performanței, implicarea angajaților și dezvoltarea talentelor.

Dacă 2023 a fost anul nașterii și propagării în piața a soluțiilor de inteligență artificială, iar 2024 - un an de accelerare din acest punct de vedere, pe fondul deficitului de personal și sub presiunea permanentă de a fi eficiente, companiile investesc

în adoptarea tehnologiilor AI, astfel că integrarea inteligenței artificiale pare că a fost un fenomen major cu care s-a confruntat piața de HR în acest an.

Analiștii pieței muncii subliniază că, în măsura în care AI se va ocupa tot mai mult de sarcinile de rutină, profesioniștii în HR se pot concentra pe activități strategice, de valoare, iar această schimbare transformă HR-ul dintr-o funcție administrativă într-un motor cheie al strategiei organizaționale. În condițiile date, provocarea care apare este realizarea unui echilibru între eficiența AI și amprenta umană în managementul personalului.

Departamentele de resurse umane de succes vor folosi inteligența artificială pentru a îmbunătăți, nu pentru a înlocui, raționamentul uman și empatia. Așadar,

pe măsură ce AI se ocupă de sarcini de rutină, oamenii se pot concentra asupra inovației și a aspectelor interpersonale care conduc la progrese.

O analiză Market Research Future arată că dimensiunea pieței de inteligență artificială în resurse umane este așteptată să ajungă la 13,1 miliarde de dolari până în 2032, de la 4,16 miliarde de dolari în 2023, iar pe măsură ce companiile adoptă din ce în ce mai mult soluții digitale, AI în HR devine indispensabilă, oferind instrumente care ajută la îndeplinirea sarcinilor precum screening-ul CV-urilor, analiza predictivă și managementul talentelor. Conform așteptărilor, această piață în creștere rapidă va continua să se extindă, în condițiile în care firmele din diverse sectoare recunosc potențialul AI de a remodela practicile de resurse umane.

La nivel regional, America de

Nord controlează cea mai mare cotă pe piața AI pentru resurse umane, datorită ratei ridicate de adoptare a tehnologiilor avansate din domeniu. Europa este, de asemenea, un jucător important, iar țări precum Marea Germanie, Germania și Franța înregistrează creșteri rapide în adoptarea tehnologiilor AI pentru sectorul HR. Totodată, în Asia-Pacific, piața se extinde într-un ritm impresionant datorită creșterii gradului de conștientizare a potențialului AI în HR, în special în economiile emergente precum China, India și țările din Asia de Sud-Est.

În schimb, piețele din America Latină și Orientul Mijlociu se află într-un stadiu incipient al adoptării AI în HR, dar se așteaptă să crească constant odată ce companiile din aceste regiuni încep să recunoască beneficiile soluțiilor de HR bazate pe AI. ■



ALINA VASIESCU

HORECA

”Piața muncii rămâne tensionată”

(Interviu cu Emilia Stroe, HR Director Sphera Group)

In 2024, cea mai importantă provocare, pe lângă dispariția progresivă a forței de muncă din România, vine din alinierea educației la nevoile actuale de business, ne-a declarat doamna Emilia Stroe, HR Director Sphera Group, menționând că există o discrepanță între ceea ce oferă forța de muncă în termeni de competențe, capabilități și comportamente și nevoile angajatorilor.

Reporter: Cum a arătat piața muncii în 2024, comparativ cu anii anteriori, și ce estimați pentru anul viitor?

Emilia Stroe: Piața muncii rămâne tensionată și nu este nimic surprinzător. La bază, putem observa o scădere demografică continuă, 2023 fiind anul cu cea mai mică natalitate în ultimii 90 ani, și o tendință constantă de emigrare a forței de muncă. România situându-se între primele 20 de locuri în clasamentul global al țărilor cu cea mai mare emigrație. Vedem, pe de o parte, mai puțini candidați eligibili și, pe de altă parte, observăm necesitatea adaptării profilului candidaților/angajaților la nevoile actuale de business.

Tensiunea dintre cerere și ofertă a existat mereu, de fiecare dată alimentată de schimbarea preferințelor și așteptărilor părților implicate - candidat, angajat sau angajator. Însă o influență critică este dată de contextul asigurat de statul român. Ca să folosesc o metaforă, orice business este un Cub Rubik. Piața muncii reprezintă doar una din fațetele cubului, căpătând de fiecare dată o altă structură prin adaptare și corelare. Fiecare modificare din altă fațetă, de ordin politic, economic, social, tehnologic, legal etc. va obliga piața muncii să răspundă prin reinventare, reorganizare și transformare atât a proceselor/sistemelor, cât și a profilului angajatului. În acest context, în 2025, cred că piața muncii va avea jucători care vor ieși din joc și jucători care vor prospera.

Reporter: Care sunt cele mai mari provocări observate pe această piață în anii care au urmat pandemiei? Prin ce transformări a trecut piața muncii?

Emilia Stroe: Provocările constau, de fapt, în situații pe care nu am reușit, noi, toate părțile implicate în piața muncii, să le rezolvăm astfel încât să nu se mai repete. În 2024, cea mai importantă provocare, pe lângă dispariția progresivă a forței de muncă din România, vine din alinierea educației la nevoile actuale de business. Există o discrepanță între ceea ce oferă forța de muncă în termeni de competențe, capabilități și comportamente și nevoile angajatorilor. În același timp, și așteptările candidaților

depășesc, de multe ori, realitatea din piața muncii. Încă mai avem de lucru și la capitolul stabilirii de obiective realiste de urmărire a unui parcurs de dezvoltare, care presupune transparență din partea angajatorului și curaj, efort și implicare din partea angajatului.

Pare că și presiunea socială și tema de a nu fi exclus pentru că faci un anumit tip de activitate devine o provocare pentru candidații sau angajații din prezent. Spre exemplu, există o reticență pentru joburile din HoReCa, deși ele sunt o școală foarte bună pentru dobândirea unor abilități în arii precum organizare, client service, colaborare, comunicare etc.

Dacă vorbim de anii pandemiei, nu putem ignora transformarea modului în care muncim și adaptăm procesele de lucru pentru a găsi echilibrul între obiectivele de business și well-being-ul angajaților.

O altă provocare majoră a acestor ani a fost reprezentată și de modificările legislative cu implicații fiscale, precum nivelul salariului minim sau impozitarea tichetelor de masă, care afectează capacitatea companiilor de a-și menține promisiunea pachetului salarial și capacitatea angajatului de a înțelege ce se întâmplă cu veniturile sale. Pe lângă acestea, industria în care activăm are și propriile provocări. Telemunca, foarte dorită de candidații tineri, nu este aplicabilă în HoReCa.

”Nivelul de competitivitate este variabil în funcție de domeniul de activitate și de interesele jucătorilor”

Reporter: Cum vedeți nivelul de competitivitate de pe piața muncii, în acest moment?

Emilia Stroe: Piața muncii este influențată de câteva trenduri și le amintesc pe cele prezentate recent de World Economic Forum: învățarea din viitor, asigurarea autonomiei cu scopul de a decide cum optimizezi, promovarea unui business durabil, depășirea limitelor fizice și profesionale, integrarea lumii virtuale în lumea fizică, construirea unei companii care să susțină cercetarea și dezvoltarea în scopul inovației”.



mii virtuale în lumea fizică, construirea unei companii care să susțină cercetarea și dezvoltarea în scopul inovației. Pentru a putea gestiona prezența noastră în contextul acestor trenduri, avem nevoie să găsim un mix între competențe personale și profesionale.

Cred că nivelul de competitivitate de pe piața muncii este variabil în funcție de domeniul de activitate și de interesele jucătorilor. Și asta pentru că el depinde de investiția făcută de toate părțile implicate: statul român, prin sistemul educațional și alte sisteme sociale asigurate, angajatorul, prin programele sale interne de dezvoltare și management al carierei, dar și angajatul, prin interesul pentru învățare continuă.

Reporter: Care sunt recomandările dumneavoastră pentru o persoană care își caută un loc de muncă, în general, respectiv pentru o persoană care are în vedere un post în compania pe care o reprezintă?

Emilia Stroe: Dacă mi-aș căuta un loc de muncă, aș porni de la ce știu și ce pot să fac în acest moment și ce mi-aș dori să fac în viitor. Aș identifica cum pot ajunge acolo, adică ce competențe, comportamente și abilități sunt necesare. Apoi, pornind de la ce știu și ce pot să fac, în acest moment, aș căuta contextele potrivite să mă dezvolt. Exemplele oamenilor de succes și poveștile lor pot fi surse valoroase de inspirație.

În cadrul Sphera Group, ne dorim alături colegi care au aceeași filosofie, de dezvoltare continuă. Recomandarea mea este să aplice pentru un job la noi dacă sunt curioși și dispuși să învețe și să progreseze. Un ingredient important în această călătorie este autenticitatea dublată de răbdarea de a progresa. CEO-ul Sphera și directorii generali ai brandurilor KFC, Pizza Hut și Taco Bell și-au început cariera lucrând în restaurante și avansând pas cu pas.

Reporter: Câți angajați noi a recrutat Sphera anul acesta și ce mai aveți în plan, conform ritmului de expansiune?

Emilia Stroe: Fiind într-o continuă dezvoltare, doar pentru cele cinci restaurante noi deschise anul

acesta am recrutat peste 200 de persoane. La acestea se adaugă fluctuația uzuală de personal, care, în domeniul precum Retail, HoReCa sau Construcții, pe anumite posturi, este mai ridicată decât media, pentru că există un anumit specific al activității și al profilului angajaților. Avem în vedere continuarea expansiunii și în 2025 și, în funcție de planul care va fi aprobat la începutul anului viitor, vom adapta și necesarul de recrutare.

Reporter: Care este sursa de personal, comparativ cu necesarul din lanțurile deținute de Sphera?

Emilia Stroe: Recrutăm atât din țară, cât și din străinătate, din țări non-UE. Interesant este, însă, că în trecut vorbeam despre retenție ca fiind noua recrutare, iar acum retenția i-a luat locul, ceea ce arată că suntem într-un proces constant de adaptare. Grupul Sphera a lansat, în ultimii ani, o invitație deschisă tuturor candidaților fără experiență, ceea ce permite, la început de carieră, învățarea unei meserii sau, pe parcursul carierei, adaptarea la o nouă meserie.

Reporter: Cum a evoluat ponderea muncitorilor străini în aceste lanțuri, în ultimii ani?

Emilia Stroe: În România, avem o creștere de la an la an a numărului de cetățeni străini care au devenit angajații noștri. Am început acest proiect în 2019 și l-am concretizat în 2020, iar acum suntem în etapa în care diversificăm sursele de candidați și îi susținem pe colegii cu experiență să progreseze. Prin-o instruire continuă și prin oferirea de cursuri de limba română, colegii noștri străini pot avansa în parcursul lor profesional. Avem, deja, colegi, cetățeni străini, care au devenit Crew Traineri și care îi instruiesc pe noii angajați.

”Tot mai mulți candidați încep să pună accentul pe ce pot învăța la locul de muncă și pe posibilitățile de avansare”

Reporter: Cum a evoluat cerințele unei persoane care caută un

loc de muncă?

Emilia Stroe: Cerințele sunt diferite de la persoană la persoană. Desigur, contează pachetul salarial

”În România, avem o creștere de la an la an a numărului de cetățeni străini care au devenit angajații noștri. Am început acest proiect în 2019 și l-am concretizat în 2020, iar acum suntem în etapa în care diversificăm sursele de candidați și îi susținem pe colegii cu experiență să progreseze”.



și de beneficii, mai ales în contextul inflației ridicate din ultimii ani, dar tot mai multe alte aspecte încep să își crească ponderea. Spre exemplu, pentru unii candidați contează flexibilitatea programului, pentru a putea acomoda nevoi personale. Grupul Sphera oferă programe de 12 ore, 8 ore, 6 ore, 4 ore, 3 ore. Pentru alți candidați contează proximitatea, iar noi venim cu avantajul unei rețele de 150 de restaurante în toată țara. De asemenea, tot mai mulți candidați încep să pună accentul pe ce pot învăța la locul de muncă și posibilitățile de avansare. Noi avem un sistem clar de dezvoltare a angajaților, precum și un traseu al carierei bine definit.

Reporter: Care este locul beneficiilor extrasalariale în solicitările celor care vin la un interviu de angajare? Ce oferă Sphera în acest sens?

Emilia Stroe: Suntem la fel de atenți la beneficiile extrasalariale precum la pachetul salarial. Avem diverse tipuri de bonusuri acordate în baza unor criterii, precum și prime sau sporuri cu diverse ocazii.

Recent am modificat valoarea tichetului de masă la 40 lei/tichet/zi. Facem investiții continue pentru starea de bine a angajaților, dar și pentru dezvoltarea lor profesională și personală. Platforma noastră E-Learn@SPHERA, prin care oferim acces la peste 750 de cursuri, este doar un exemplu.

”În contextul actual, toți trecem prin reconversie profesională”

Reporter: Cum vedeți reconversia profesională, date fiind toate transformările de pe piața muncii?

Emilia Stroe: În contextul actual, toți trecem prin reconversie profesională într-o măsură mai mare sau mai mică. Ar trebui doar să și conștientizăm acest lucru. Adaptarea este esențială având în vedere schimbările aduse de tehnologie, ca să dau doar un singur exemplu, iar reconversia profesională are la bază acest principiu.

Candidații care vor fi deschiși reconversiei profesionale vor găsi un loc de muncă. Ne vom putea da seama dacă se înțelege importanța critică a reconversiei profesionale doar uitându-ne la numărul celor din afara pieței muncii. Dacă sunt mulți, atunci trebuie luate măsuri urgente de către toți jucătorii din piața muncii, nu doar de companiile private. Ar trebui un întreg sistem, construit de statul român, în



Piața muncii este influențată de câteva trenduri și le amintesc pe cele prezentate recent de World Economic Forum: învățarea din viitor, asigurarea autonomiei cu scopul de a decide cum optimizezi, promovarea unui business durabil, depășirea limitelor fizice și profesionale, integrarea lumii virtuale în lumea fizică, construirea unei companii care să susțină cercetarea și dezvoltarea în scopul inovației”.

Reporter: Vă mulțumesc! ■

COMPANII

“Anul acesta a adus o stabilizare a pieței muncii, după perturbările din 2020-2021”

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

Anul acesta a adus o stabilizare a pieței muncii, după perturbările din 2020-2021, este de părere Luminița Florea, Director People & Culture Philip Morris România. În cadrul unui interviu, domnia sa ne-a transmis că, prin urmare, companiile au început să pună un accent mai mare pe sănătatea mentală și bunăstarea angajaților și pe dezvoltarea unei culturi organizaționale solide bazate pe diversitate și incluziune.

Reporter: Cum ar arătat piața muncii în 2024, comparativ cu anii anteriori, și ce estimați pentru 2025?

Luminița Florea: Și în 2024, piața muncii a continuat să fie influențată de tendințele din anii anteriori, digitalizarea, munca la distanță sau hibrid și automatizarea, dar și de provocările economice și sociale. Cereerea pentru competențe digitale și tehnologice a crescut și va continua să crească și în anii următori, având în vedere transformarea digitală accelerată în diferite sectoare. Iar angajatorii sunt obligați să intre în competiție directă pentru candidații care dețin aceste abilități.

Dacă facem o comparație cu anii anteriori, 2024 a adus o stabilizare a pieței muncii după perturbările din 2020-2021. Companiile au continuat să adopte modele hibride de muncă și au combinat prezența fizică la birou cu posibilitatea de a lucra de la distanță, lucru valabil și pentru Philip Morris România. Angajații au primit bine acest model, care au apreciat flexibilitatea oferită de angajator. Totuși, provocările legate de comunicarea eficientă, menținerea coeziunii organizaționale și gestionarea performanței au fost frecvente. Prin urmare, companiile au început să pună un accent mai mare pe sănătatea mentală și bunăstarea angajaților și pe dezvoltarea unei culturi organizaționale solide care să sprijine atât munca la birou, cât și pe cea de la distanță și să prioritizeze coeziunea echipelor, chiar în lipsa interacțiunilor fizice frecvente. Astfel, mulți angajatori au investit în tehnologii sau platforme care facilitează colaborarea și comunicarea, pentru că trebuie să recunoaștem că succesul pe termen lung al modelului de muncă hibrid depinde de capacitatea de a integra echipe care lucrează la distanță.

Pentru 2025, estimez că aceste tendințe vor continua, cu accent pe creșterea cererii pentru competențe în domeniul precum inteligența artificială, securitatea cibernetică și sustenabilitatea. Flexibilitatea la locul de muncă va rămâne o prioritate, la fel și accentul pus pe bunăstarea angajaților și pe echilibrul între viața profesională și cea personală.

Reporter: Care sunt cele mai mari provocări observate pe această piață în ultimii ani?

Luminița Florea: Așa cum spunem, piața muncii este dinamică, evoluează, iar în ultimii ani a trecut prin numeroase provocări și transformări semnificative. Dacă ne gândim la piața muncii de acum cinci ani, diferențele sunt majore, companiile s-au schimbat, la fel și angajații și cei care sunt în căutarea unui loc de muncă. Adaptarea este cuvântul la ordinea zilei, dar și sănătatea mentală și bunăstarea angajaților ca preocupare pentru angajatori, pentru a ajuta angajații să treacă mai ușor prin aceste transformări.

Cele mai relevante provocări și transformările pe care le-au generat sunt automatizarea și digitalizarea care au făcut ca tehnologiile avansate, în special inteligența artificială, să înlocuiască multe locuri de muncă tradiționale. Această evoluție a pie-

ței a dus la cerere pentru competențe noi și avansate. O altă provocare ce a fost transformată în oportunitate este adoptarea muncii hibrid. O consecință a pandemiei - multe companii au adoptat munca la distanță sau modele de muncă hibride în care combină munca la birou cu cea de la distanță pentru a oferi mai multă flexibilitate angajaților. Alte schimbări importante pe piața muncii sunt accentul pe diversitate și incluziune și preocuparea pentru educație și formarea continuă. Companiile au început să ia mai mult în considerare crearea unor medii de lucru diverse și incluzive și, astfel, au recunoscut beneficiile acestora pentru inovație și performanță, iar angajații sunt mai preocupați de dezvoltarea profesională, dar și personală, pentru a reduce decalajul de competențe, a rămâne competitiv și să se adapteze la schimbările rapide din diversele industrii.

Reporter: Cum vedeți nivelul de competitivitate de pe piața muncii, în acest moment?

Luminița Florea: Ultimii ani au fost excelenți pentru noi dacă ne uităm la rezultatele de business și de aceea atragerea talentelor potrivite este esențială pentru prezent și mai ales pentru viitor. Suntem o companie care este mereu în căutare de talente, fie că vorbim despre poziții de management sau de poziții

Mulți angajatori au investit în tehnologii sau platforme care facilitează colaborarea și comunicarea, pentru că trebuie să recunoaștem că succesul pe termen lung al modelului de muncă hibrid depinde de capacitatea de a integra echipe care lucrează la distanță”.

foarte specializate pentru fabrica Philip Morris România din Otopeni.

Cererea pentru talente calificate a crescut semnificativ, în special în domeniul precum IT, digital, marketing, sustenabilitate, dar mai ales în poziții de leadership. Această cerere crescută a dus la o competiție între angajatori, care caută să atragă și să rețină cei mai buni specialiști. Angajatorii au devenit mult mai atenți la nevoile viitorilor angajați și comunică transparent beneficiile relevante pentru diversele generații care activează acum în piața muncii. Un aspect important este flexibilitatea pe care angajații o caută din ce în ce mai mult, ceea ce face ca opțiunile de lucru la distanță și programele flexibile să devină criterii esențiale în alegerea unui loc de muncă. Companiile care se adaptează acestor cerințe au un avantaj competitiv semnificativ, reușind să atragă talente care valorizează un echilibru sănătos între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională joacă, de asemenea, un rol crucial. Organizațiile care promovează diversitatea și incluziunea nu doar că își îmbunătățesc imaginea, dar și atrag angajați care caută un mediu de lucru în care se simt acceptați și valorizați. În plus, pachetele salariale competitive și beneficiile relevante devin esențiale pentru a se diferenția pe o piață din ce în ce mai



aglomerată.

La Philip Morris România, pentru a ține pasul și a atrage candidații pe care ni-i dorim, știm că trebuie să ne îmbunătățim permanent brandul de angajator. Am obținut certificarea Top Employer pentru al zecelea an consecutiv în 2024 și certificarea Equal Salary în 2019, ocupăm locul al doilea în clasamentul general de pe platforma undelucram.ro în 2024, suntem prezenți în multe evenimente online și offline pentru a comunica direct cu potențialii candidați. Continuăm să ne concentrăm pe îndeplinirea nevoilor angajaților pentru a păstra talentele și a le îndeplini nevoile, dar și pentru a atrage alte talente noi în organizație.

conectare cu profesioniștii din diverse domenii este esențială. Continuăm să înveți și să te dezvolti profesional. Cursurile online, certificările și workshop-urile pot adăuga valoare profilului tău, te ajută să rămâi relevant și vizibil pentru potențialul viitor angajator.

Iar dacă cineva aplică la Philip Morris România, i-aș recomanda să se informeze despre companie, misiune, valori și produse. Noi, la Philip Morris România, punem accent pe inovație, adaptare și dorința de învățare permanentă, așa că dacă are experiență sau competențe în domeniile pe care le căutăm, să se asigure că le evidențiază în aplicație. Să arate entuziasm și motivație, apreciem un candidat care este stăpân pe sine și dornic să ni se alăture, să ne arate cum poate contribui la misiunea noastră de a construi un viitor fără fum. Iar dacă nu obține jobul din prima încercare, să ceară feedback și să-l folosească pentru a-și îmbunătăți viitoarele interviuri.

Reporter: Cum este influențată piața muncii, în general, și resursa umană/locurile de muncă din compania dumneavoastră, în special, de evoluția tehnologică, respectiv de Inteligența Artificială?

Luminița Florea: Evoluția tehnologică, în special prin intermediul Inteligenței Artificiale (IA), are un impact considerabil asupra pieței muncii și asupra resurselor umane din cadrul companiilor. Așa cum am menționat anterior, cererea pentru angajați ce dețin competențe tehnologice, precum programarea, analiza datelor și gestionarea sistemelor IA, este în continuă creștere. De asemenea, multe locuri de muncă repetitive sau bazate pe reguli sunt acum automatizate, ceea ce poate duce la dispariția unor roluri tradiționale, dar și la apariția unor noi, mai specializate. Totuși, există anumite locuri de muncă care nu pot fi înlocuite de inteligența artificială, deoarece nu toate procesele sunt susceptibile de automatizare.

Transformarea prin care trece compania noastră în România și la nivel global și accentul pus pe inovație și tehnologie ne-ar putea face să credem că multe locuri de muncă au dispărut. Deși fabrica Philip Morris România din Otopeni a trecut printr-un proces de transformare din punct de vedere al tehnologiei utilizate și unele procese au fost automatizate în ultimii șapte ani, numărul angajaților nu a scăzut, ci

rea lor, iar organizarea de sesiuni de formare pentru angajați și lideri, axate pe conștientizarea prejudecăților și pe importanța diversității au încurajat discuțiile despre incluziune, diversitate și egalitate. Iar pentru că exemplul personal contează foarte mult, liderii încearcă să fie modele de incluziune și să demonstreze angajamentul față de incluziune, echitate și diversitate prin acțiunile lor.

Pentru că orice inițiativă are nevoie să fie evaluată și ajustată, măsurăm periodic progresul acestor politici și inițiative pentru a determina eficiența acestora și facem acest lucru cu ajutorul angajaților. Iar pe baza feedback-ului lor și a rezultatelor obținute adaptăm sau schimbăm strategiile.

Reporter: Cum putem integra incluziunea și diversitatea în experiența oferită angajaților?

Luminița Florea: Am afirmat mereu și voi continua să subliniez că diversitatea și incluziunea reprezintă un principiu fundamental, un catalizator al unei organizații sănătoase. Diversitatea și incluziunea ne ajută să creăm un context care permite inovarea, creativitatea și dezvoltarea și care stimulează productivitatea și satisfacția angajaților noștri. Împreună, construim un mediu de lucru incluziv, echitabil și sustenabil caracterizat de o cultură a respectului, în care fiecare coleg știe că este acceptat, valorizat și recunoscut pentru cine este. Ne pasă, așa că ascultăm activ poveștile personale, înțelegem circumstanțele individuale și ne adaptăm politicile pentru a răspunde cât mai bine nevoilor lor. Fie că este vorba despre un părinte care îmbină viața de familie cu munca, un coleg LGBTQ+ sau o persoană cu dizabilități, le oferim sprijinul necesar.

Pentru a răspunde unor nevoi specifice ale colegilor, anul acesta am lansat primele grupuri de angajați, ERG-uri (Employee Resource Groups). Aceste grupuri voluntare, organizate de angajați, se concentrează pe diverse dimensiuni ale diversității. Scopul lor este de a promova o cultură a incluziunii și echității și de a oferi un cadru care sprijină sentimentul de apartenență, vizibilitate și o mai bună înțelegere a experiențelor variate din cadrul companiei. De asemenea, aceste grupuri întăresc legătura dintre angajați și organizație, facilitând interacțiunea cu persoane care împărtășesc preocupări și viziuni similare. La Philip Morris România, avem deja trei grupuri: PARENTS@PMI (dedicat părinților), WIN - Women's Inspiration Network (dedicat femeilor) și advancedAGE, grupul dedicat colaborării între generații. Fiecare dintre aceste grupuri are peste 100 de membri din rândul angajaților și oferă un spațiu colaborativ în care persoanele cu identități comune își pot valorifica puterea colectivă în sprijinul diversității și incluziunii, atât la locul de muncă, cât și în comunități.

Reporter: Mulțumesc! ■

Evoluția tehnologică, în special prin intermediul Inteligenței Artificiale (IA), are un impact considerabil asupra pieței muncii și asupra resurselor umane din cadrul companiilor. Cererea pentru angajați ce dețin competențe tehnologice, precum programarea, analiza datelor și gestionarea sistemelor IA, este în continuă creștere”.

INTELIGENȚA ARTIFICIALĂ

Market Research Future: Inteligența artificială pe piața HR - peste 13 miliarde de dolari, în 2032

Dimensiunea pieței de inteligență artificială (AI) în resurse umane (HR) este așteptată să ajungă la 13,1 miliarde de dolari până în 2032, de la 4,16 miliarde de dolari în 2023, în baza unei creșteri anuale compuse (CAGR) de aproximativ 13,59% în perioada 2024-2032, conform unui studiu realizat de Market Research Future, preluat de openpr.com.

Analiza menționează că piața globală de inteligență artificială în HR a cunoscut o creștere semnificativă în ultimii ani, determinată de cererea tot mai mare de soluții eficiente, care să optimizeze procesele de angajare, managementul angajaților și luarea deciziilor bazate pe date. Instrumentele de resurse umane bazate pe inteligență artificială le permit organizațiilor să eficientizeze recrutarea, formarea și implicarea angajaților, sporind în cele din urmă productivitatea și păstrarea lor. Piața este condusă de nevoia companiilor de a-și îmbunătăți eficiența operațională, ceea ce îmbunătățește, în același timp, experiența angajaților. Pe măsură ce companiile adoptă din ce în ce mai mult soluții digitale, AI în HR devine indispensabilă, oferind instrumente care ajută la îndeplinirea sarcinilor precum screening-ul CV-urilor, analiza predictivă și managementul talentelor. Se așteaptă ca această piață să continue să se extindă, deoarece organizațiile din diverse sectoare recunosc potențialul AI de a remedia practicile de resurse umane.

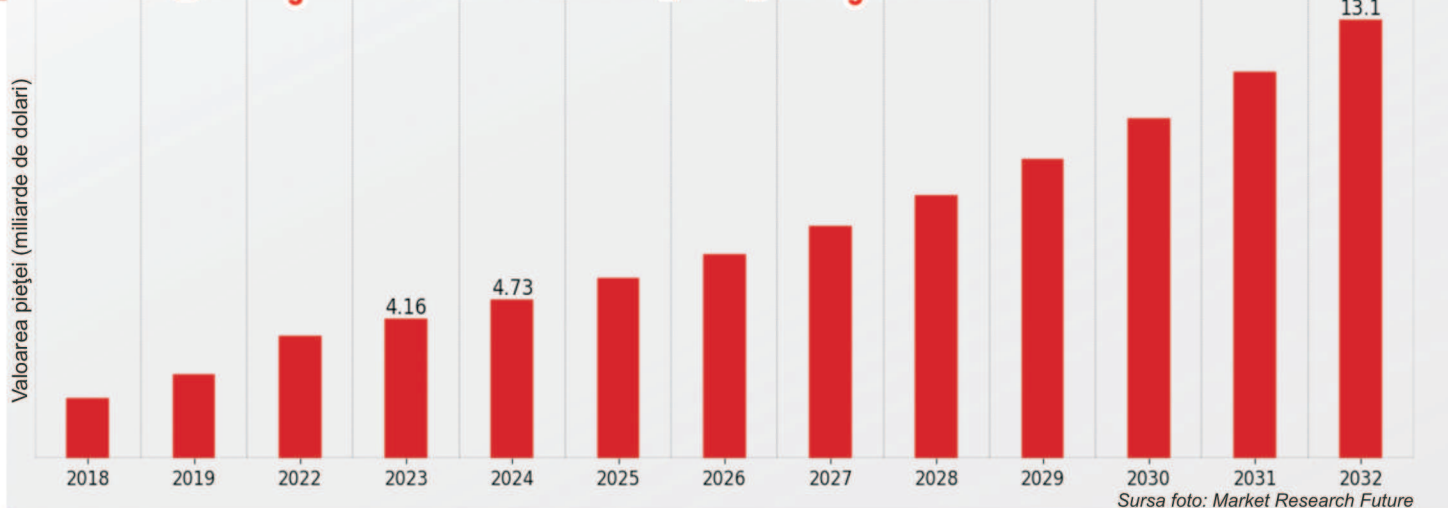
Jucători cheie

Câțiva jucători cheie conduc piața AI pentru HR, aducând soluții inovatoare care se adresează diferitelor fațete ale resurselor umane. Companii precum IBM Corp., SAP SE, Oracle Corp., Workday Inc. și Microsoft Corp. sunt unele dintre numele proeminente de pe această piață, fiecare oferind platforme bazate pe inteligență artificială pentru aplicații de resurse umane. Alți jucători importanți includ ADP Inc., Ultimate Software Group Inc., Cornerstone OnDemand Inc. și UKG Inc., care oferă soluții personalizate de resurse umane ce se concentrează pe îmbunătățirea implicării salariaților, a recrutării, analizei forței de muncă și managementului performanței. Aceste companii nu doar modelează peisajul pieței, ci și își actualizează continuu ofertele pentru a încorpora tehnologii avansate precum procesarea limbajului natural (NLP) și învățarea automată (ML). În plus, startup-uri precum HireVue, Pymetrics și Eightfold AI fac progrese semnificative cu produse axate pe nișă, care le permit angajatorilor să adopte practici de angajare mai eficiente și imparțiale. Concurența dintre acești jucători este acerbă, deoarece toți se străduiesc să se diferențieze prin inovarea de produse, interfețe ușor de utilizat și integrarea fără probleme a instrumentelor AI în infrastructurile de resurse umane existente.

Trecerea către o forță de muncă digitală și utilizarea tot mai mare a NLP și ML pentru a dezvolta soluții avansate de HR sunt tendințele cheie care conduc piața. Aceste progrese sunt așteptate să ajute organizațiile să depășească provocările legate de HR, să îmbunătățească procesul decizional și să susțină creșterea afacerii".



Inteligența artificială pe piața HR



Piață segmentată

Piața AI în HR este segmentată pe baza unor criterii, inclusiv tipul soluției, modul de implementare, aplicarea și industria verticală, potrivit analizei. În ceea ce privește

ne, recrutarea și managementul forței de muncă înregistrând cele mai înalte niveluri de adoptare. Industriile care adoptă AI în HR variază de la IT și telecomunicații la asistență medicală, BFSI (bancă, servicii financiare și asigurări)

Progresele în învățarea automată au permis software-ului de resurse umane să prezică cu o mai mare acuratețe schimbarea angajaților, permițând companiilor să abordeze potențialele probleme de retenție în mod proactiv".

tipurile de soluții, piața este împărțită în software și servicii, software-ul de resurse umane bazat pe inteligență artificială acoperind totul, de la sistemele de urmărire a solicitanților până la platformele de implicare a angajaților. Modurile de implementare includ în primul rând soluții cloud și on-premise, soluțiile bazate pe cloud câștigând popularitate datorită scalabilității, rentabilității și accesibilității ușoare de oriunde. După aplicare, AI în piața HR servește recrutarea, implicarea angajaților, învățarea și dezvoltarea, managementul forței de muncă și analiza performanței. Fiecare zonă de aplicare este esențială pentru îmbunătățirea practicilor de resurse umane,

retail, producție și sectoare guvernamentale. Cererea din ce în ce mai mare de AI în HR pe diverse verticale se datorează în mare măsură nevoii universale de procese de HR simplificate, analize predictive ale talentelor și managementul strategic al capitalului uman.

Dinamica pieței

AI pe piața de resurse umane este influențată de mai multe dinamici cheie, inclusiv factori, provocări, oportunități și tendințe. Printre principalii factori se numără cererea în creștere pentru procese automate de recrutare, care ajută departamentele de HR să economisească timp și să reducă pârținirea umană în selecția candidaților. În plus, soluțiile AI sunt din ce în ce mai folosite pentru a îmbunătăți experiența angajaților și pentru a îmbunătăți ratele de retenție, oferind strategii de implicare personalizate și analize predictive pentru dezvoltarea angajaților. Cu toate acestea, provocări precum preocupările privind confidențialitatea datelor, potențialele pârținiri ale

algoritmilor AI și costul inițial ridicat al soluțiilor AI în HR reprezintă obstacole în calea creșterii pieței. În ciuda acestor provocări, piața oferă oportunități semnificative, în special tendința de creștere a muncii la distanță și a locurilor de muncă hibride, care au accelerat cererea de instrumente de resurse umane bazate pe inteligență artificială pentru a gestiona echipele distribuite. Trecerea către o forță de muncă digitală și utilizarea tot mai mare a NLP și ML pentru a dezvolta soluții avansate de HR sunt tendințele cheie care conduc piața. Aceste progrese sunt așteptate să ajute organizațiile să depășească provocările legate de HR, să îmbunătățească procesul decizional și să susțină creșterea afacerii.

Evoluții recente în AI pentru HR

Evoluțiile recente ale tehnologiei AI au avut un impact semnificativ asupra sectorului HR, companiile inovând în mod constant pentru a răspunde nevoilor în continuă evoluție. De exemplu, progresele în învățarea automată au permis software-ului de resurse umane să prezică cu o mai mare acuratețe schimbarea angajaților, permițând companiilor să abordeze potențialele probleme de retenție în mod proactiv. Multe companii au încorporat, de asemenea, NLP în platformele lor de resurse umane, facilitând o comunicare mai eficientă cu candidații și angajații prin chatbot-uri bazate pe inteligență artificială. În plus, unele platforme de resurse umane folosesc acum analiza datelor pentru a oferi informa-

ții despre diversitatea forței de muncă și măsurătorile de incluziune, ajutând organizațiile să creeze locuri de muncă mai echitabile și mai incluzive. O altă dezvoltare semnificativă este integrarea tot mai mare a AI cu platformele de analiză HR, permițând companiilor să obțină informații în timp real

Provocări precum preocupările privind confidențialitatea datelor, potențialele pârținiri ale algoritmilor AI și costul inițial ridicat al soluțiilor AI în HR reprezintă obstacole în calea creșterii pieței".

asupra performanței forței de muncă și a nivelurilor de implicare. În plus, pe măsură ce cadrele de reglementare privind utilizarea AI la locul de muncă continuă să evolueze, se pune un accent puternic pe inteligența artificială etică, care urmărește să atenueze pârținirile și să sporească transparența în procesele de luare a deciziilor legate de HR. Este posibil ca acest accent pe dezvoltarea responsabilă a inteligenței artificiale să modeleze inovațiile viitoare și să asigure că soluțiile de resurse umane bazate pe inteligență artificială se aliniază cu standardele etice.

America de Nord are cea mai mare cotă de piața AI pentru HR

La nivel regional, America de Nord deține cea mai mare cotă de piața AI pentru resurse umane, în primul rând datorită ratei ridicate

de adoptare a tehnologiilor avansate de resurse umane în rândul companiilor din Statele Unite și Canada. Regiunea găzduiește multe dintre companiile de top din acest sector și are o infrastructură tehnologică bine stabilită care sprijină dezvoltarea și implementarea soluțiilor de resurse umane bazate pe inteligență artificială. În plus, concentrarea Americii de Nord pe îmbunătățirea implicării angajaților, combinată cu un accent tot mai mare pe diversitate și incluziune, a stimulat adoptarea AI în HR. Europa este, de asemenea, un jucător important, cu țări precum Regatul Unit, Germania și Franța, care se confruntă cu o creștere rapidă în adoptarea tehnologiei HR bazată pe inteligență artificială.

Companiile europene folosesc din ce în ce mai mult AI pentru a îndeplini standardele de conformitate și pentru a îmbunătăți eficiența managementului forței de muncă.

În regiunea Asia-Pacific, piața se extinde într-un ritm impresionant datorită creșterii gradului de conștientizare a potențialului AI în HR, în special în economiile emergente precum China, India și țările din Asia de Sud-Est. Regiunea Asia-Pacific beneficiază de o cerere din ce în ce mai mare pentru AI în HR, determinată de o combinație între creșterea economică rapidă, forța de muncă în expansiune și un accent sporit pe transformarea digitală.

În cele din urmă, piețele din America Latină și Orientul Mijlociu se află în stadiile incipiente ale adoptării AI în HR, dar se așteaptă să crească constant pe măsură ce organizațiile din aceste regiuni încep să recunoască beneficiile soluțiilor de HR bazate pe AI.

Dinamica regională indică faptul că, în timp ce America de Nord și Europa domină în prezent piața, regiunea Asia-Pacific deține un potențial extraordinar de creștere viitoare.

În concluzie, piața Inteligenței Artificiale în HR se află pe o cale de creștere remarcabilă, deoarece

organizațiile caută din ce în ce mai mult să valorifice puterea AI pentru a transforma practicile HR. De la recrutare automată și analiză predictivă până la implicarea îmbunătățită a angajaților, AI în HR oferă o gamă largă de beneficii care modifică modul în care companiile își gestionează cel mai valoros activ - personalul. Concurența dintre jucătorii cheie, împreună cu progresele tehnologice rapide și expansiunile regionale, sunt așteptate să conducă la creșterea în continuare a acestei piețe. În timp ce provocări precum confidențialitatea datelor și considerentele etice se mențin, inovația continuă în tehnologia AI promite să abordeze aceste probleme, făcând AI o parte integrantă a managementului resurselor umane la nivel global. AI pe piața HR nu transformă doar sectorul HR, ci le și permite companiilor să construiască locuri de muncă mai eficiente și mai centrate pe angajați, care să răspundă cerințelor forței de muncă moderne. ■

SERVICII

”Piața muncii este într-o etapă de așezare în mai toate industriile”

(Interviu cu Mădălina Soldan, Country Manager Gi Group)

Piața muncii se află într-o etapă de așezare în mai toate industriile, inclusiv în cea manufacturieră - care a suferit o scădere masivă în primul trimestru al acestui an, ne-a declarat doamna Mădălina Soldan, Country Manager Gi Group, subliniind că multe companii și-au restructurat activitatea și chiar au închis unități, iar anul 2025 vine cu schimbări fiscale și cel puțin o majorare a venitului minim pe economie, iar impactul se va resimți în special în zona de producție/retail/prestări servicii.

Reporter: Când ați intrat pe piața locală de recrutare și cum era aceasta la momentul respectiv?

Mădălina Soldan: În 2009, Gi Group a preluat agenția de executive search Barnett McCall Recruitment, care activa pe piața locală din 1999 și era specializată pe recrutarea de candidați cu înaltă calificare pentru locuri de muncă de nivel superior și executiv. Din momentul preluării, a fost extinsă paleta serviciilor disponibile în piața locală, care pe atunci era condusă de companii și de angajatori și era marcată de avântul industriei manufacturiere. Spre comparație, în prezent discutăm despre o piață a cărei direcție este dată de candidați.

Reporter: Ce servicii oferiți, căror segmente vă adresați și din ce specialiști aveți alcătuită echipa?

Mădălina Soldan: Gi Group este o agenție generalistă, care se adresează tuturor verticalelor de business ce au nevoie de servicii ce implică resursa umană: recrutare și plasare personal, executive search, muncă temporară cu salariați blue și white collar, local și internațional mobility (relocare), outsourcing, payroll, dezvoltare organizațională și outplacement. Echipa Gi Group numără aproximativ o sută de specialiști, care își desfășoară activitatea în cadrul a patru structuri (business units): Temps

and Perm, Grafton, Wyser și Gi BPO. Susținem specializarea internă pe segmente de business și investim constant în dezvoltarea și perfecționarea colegilor cu care livrăm serviciile.

Reporter: Cum a evoluat cifra de afaceri a companiei în ultimul an și ce estimați pentru anul viitor?

Mădălina Soldan: Business-ul Gi Group s-a stabilizat în 2024, după doi-trei ani în care, ca efect al pandemiei, toate liniile de business au avut urcușuri și coborâșuri neprevăzute. Pentru 2025 previzionăm o ușoară creștere a cifrei de afaceri, ținând cont de contextul pieței locale, în care flexibilitatea dată de munca temporară este din ce în ce mai apreciată.

”Multe companii și-au restructurat activitatea și chiar au închis unități, în 2024”

Reporter: Privind în ansamblu piața resurselor umane, cum a arătat aceasta în 2024, comparativ cu anii anteriori, și ce estimați pentru 2025?

Mădălina Soldan: Putem caracteriza piața muncii ca fiind într-o etapă de așezare în mai toate industriile,



inclusiv în cea manufacturieră - care a suferit o scădere masivă în primul trimestru al acestui an. Am observat că multe companii și-au restructurat activitatea și chiar au închis unele unități.

2025 vine cu schimbări fiscale și cel puțin o majorare a venitului minim pe economie. Cu siguranță, impactul va exista, în special în zona de producție/retail/prestări servicii, unde salariile nu sunt cu mult mai mari decât minimul legal.

Reporter: Care sunt cele mai mari provocări observate pe această piață în anii care au urmat pandemiei? Prin ce transformări a trecut piața muncii?

Mădălina Soldan: Instabilitatea anilor 2021 - 2023, concedierile masive din acea perioadă, silent quitting (prin care angajații își limitează, practic, atribuțiile de la serviciu), revenirea la birou (care este dorită de către angajatori și aproape total respinsă de salariați), precum și existența a patru generații diferite în câmpul muncii - toate acestea sunt transformările pe care le simte fiecare.

În acest context, încercăm să identificăm soluțiile cele mai bune pentru a le diminua efectele negative.

Reporter: Cum vedeți problema lipsei de talente în procesul de recrutare? Ce alte probleme mai întâmpină

companiile în procesul de atragere a candidaților?

Mădălina Soldan: Pentru noi, ca agenție specializată în HR, lipsa de talente se reflectă direct în îngreunarea proceselor de recrutare. Sunt alocate mai multe resurse pentru a obține același rezultat, ceea ce duce, în ultimă instanță, la majorarea costurilor. O situație des întâlnită în ultima perioadă, mai ales în zona de white collar, o reprezintă numărul mare de specialiști/middle management care intră în procesul de recrutare, dar nu-l finalizează. Concret, aceste persoane sunt ofertate, dar aleg să rămână la angajatorul actual, deoarece, din cauza lipsei talentelor, primesc o

contra-ofertă pentru retenție.

”Forța de muncă provenită din afara UE va crește în anii următori”

Reporter: Cum vedeți prezența tot mai puternică a forței de muncă externe, în special non-UE, pe piața noastră? Cum credeți că va evolua această tendință?

Mădălina Soldan: Ca parte a soluțiilor pentru această situație, Gi Group oferă mobilitatea internațională, prin care asigurăm personal din afara Uniunii Europene pentru piața locală, dar și ajutăm candidații din România să-și găsească locuri de muncă în alte țări din UE. În mod clar, forța de muncă provenită din afara Uniunii Europene va crește în anii următori, deoarece există cerere în acest sens. De multe ori, angajatorii preferă să lucreze cu angajați externi datorită implicării acestora în muncă, scăderii atriției și eliminării aproape în totalitate a absenteismului.

Reporter: Care sunt recomandările dumneavoastră pentru o persoană care își caută un loc de muncă, respectiv pentru o companie care vrea să atragă candidați?

Mădălina Soldan: Recomandarea este aceeași pentru ambele părți: să fie deschise în colaborarea cu o agenție specializată în HR. Prezența online este un trend și este obligatoriu să existe un profil digital pe una din platformele existente, iar companiile să desfășoare acțiuni de atragere în această zonă.

Reporter: Vă mulțumesc! ■

”Lipsa de talente, fluctuația ridicată de personal și adaptarea la noile tehnologii - cele mai mari provocări ale pieței”

(Interviu cu Cătălina Călinescu, HR & Payroll Partner, Forvis Mazars in Romania)

Tendențele în piața resurselor umane au inclus, în 2024, digitalizarea proceselor de HR, creșterea importanței beneficiilor extrasalariale și o atenție sporită asupra diversității și incluziunii, ne-a declarat Cătălina Călinescu, HR & Payroll Partner, Forvis Mazars in Romania, anticipând, pentru anii următori, o continuare a acestor tendințe, cu un accent sporit pe utilizarea inteligenței artificiale și pe dezvoltarea competențelor angajaților.

Reporter: Când ați intrat pe piața serviciilor de HR și salarizare din țara noastră, care sunt serviciile pe care le oferiți și din ce specialiști este alcătuită echipa dumneavoastră?

Cătălina Călinescu: De peste 20 de ani, oferim servicii complete de HR și salarizare în România, incluzând o gamă extinsă de soluții precum administrarea de personal, revizuirea periodică a documentației, calcul salarial, și consultanță în legislația muncii. Echipa noastră este formată din specialiști cu o vastă experiență în domenii precum dreptul muncii și managementul resurselor umane. Consultanții noștri sunt certificați ca Experți în Legislația Muncii, având calificări anterioare ca referent sau inspector de resurse umane și inspector de salarizare, ceea ce le oferă expertiza necesară pentru a oferi suport de înaltă calitate clienților noștri.

Reporter: Care sunt cele mai solicitate servicii din portofoliul dumneavoastră de HR?

Cele mai solicitate servicii din portofoliul nostru de HR includ consultanța în legislația muncii și administrarea de personal. În cadrul Forvis Mazars, serviciile de consultanță în legislația muncii acoperă elaborarea și revizuirea politicilor interne, a ghidurilor și regulamentelor, contractelor colective de muncă, precum și sprijinirea clienților noștri în aspecte legate de cercetări disciplinare, concedieri și alte procese de re-

surse umane.

Reporter: Privind în ansamblu piața resurselor umane, care au fost tendințele în 2024 și ce previziuni aveți pentru anii viitori?

Cătălina Călinescu: Anul acesta, tendințele în piața resurselor umane au inclus digitalizarea proceselor de HR, creșterea importanței beneficiilor extrasalariale și o atenție sporită asupra diversității și incluziunii. Pentru anii următori, anticipăm o continuare a acestor tendințe, cu un accent sporit pe utilizarea inteligenței artificiale și pe dezvoltarea competențelor angajaților.

”Companiile se confruntă cu dificultăți legate de retenția angajaților și de crearea unui mediu de lucru atractiv și motivant”

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

Cătălina Călinescu: Lipsa de talente, fluctuația ridicată de personal și adaptarea la noile tehnologii reprezintă câteva dintre cele mai mari provocări ale pieței. Totodată, companiile se confruntă cu dificultăți legate de retenția angajaților și de crearea unui mediu de lucru atractiv și motivant. În plus, cerințele tot mai



complexe ale angajaților în materie de echilibru între viața profesională și personală, precum și nevoia de a dezvolta competențe digitale în rândul echipei, pun presiune suplimentară asupra organizațiilor care doresc să rămână competitive și adaptabile.

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

Cătălina Călinescu: Companiile trebuie să ofere pachete salariale atractive, beneficii suplimentare din ce în ce mai diversificate și oportunități de dezvoltare profesională pentru a atrage și reține talentele. Acestea includ accesul la programe de training internaționale, îmbinând astfel utilul cu plăcutul. Totodată, observăm un interes tot mai mare pentru inițiativele de

well-being destinate angajaților, cum ar fi programe de sănătate fizică și mentală, flexibilitate în programul de lucru și politici de lucru hibrid, toate acestea contribuind la un mediu de lucru motivant și sustenabil.

Reporter: Cum vedeți problema lipsei de talente în procesul de recrutare? Ce alte probleme mai întâmpină companiile în procesul de atragere a candidaților?

Cătălina Călinescu: Companiile trebuie să fie creative și să adopte diverse strategii pentru a atrage candidați, inclusiv recrutarea din piețe externe și oferirea de programe de formare și dezvoltare profesională. Alte provocări includ concurența acerbă pentru talente și așteptările ridicate ale candidaților, care au nevoie nu doar de beneficii competitive, ci și de oportunități de creștere personală și profesională.

Reporter: Care sunt aspectele cele mai importante pentru un candidat, atunci când alege un loc de muncă?

Cătălina Călinescu: Pentru un candidat, cele mai importante aspecte atunci când alege un loc de muncă sunt pachetul salarial, beneficiile extrasalariale, oportunitățile de dezvoltare profesională și echilibrul între viața profesională și cea personală. În plus, cultura organizațională și reputația companiei au un rol semnificativ în această decizie, influențând percepția candidaților asupra mediului de lucru și a valorilor companiei.

”O companie ar trebui să se concentreze pe crearea unui mediu de lucru atractiv”

Reporter: Ce ar trebui să facă o

companie, în anul 2024, în vederea retenției talentelor?

Cătălina Călinescu: În 2024, o companie ar trebui să se concentreze pe crearea unui mediu de lucru atractiv, oferind oportunități de dezvoltare profesională și personală, precum și implementarea unui program de job rotation pentru a ajuta angajații să descopere ce li se potrivește cel mai bine din oferta companiei. Recunoașterea și recompensarea performanțelor angajaților sunt, de asemenea, esențiale. În plus, beneficiile extrasalariale și flexibilitatea programului de lucru sunt cruciale pentru retenția talentelor, atât pentru cei care urmează cursuri universitare, cât și pentru cei care au finalizat deja studiile superioare.

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

Cătălina Călinescu: Diversificarea pachetelor de beneficii oferite a reprezentat, și în acest an, o provocare majoră pentru companii. Aceste pachete includ asigurări de sănătate, programe de wellness, abonamente la săli de sport și opțiuni de lucru la distanță. De asemenea, angajatorii se concentrează pe crearea unui mediu de lucru care să promoveze echilibrul între viața profesională și cea personală.

În plus, companiile încep să ofere beneficii suplimentare, cum ar fi sesiuni de consiliere psihologică, oportunități de formare continuă sau chiar și plata contribuției la un fond de pensii facultative. Aceste inițiative nu doar că îmbunătățesc satisfacția angajaților, dar contribuie și la creșterea retenției talentelor, asigurându-se astfel un climat de lucru sănătos și motivant.

Reporter: Vă mulțumesc! ■

PIATA

Deloitte: Mai mult de jumătate dintre companii nu sunt pregătite pentru schimbările din piața muncii

Succesul organizațiilor din România depinde în mare măsură de adaptarea liderilor la cerințele în permanență schimbare din piața muncii (81%), însă mai mult de jumătate dintre organizații (57%) spun că nu sunt pregătite în acest sens, conform rezultatelor Deloitte 2024 Global Human Capital Trends pentru România.

Principalele bariere care frânează inițiativele legate de pregătirea liderilor pentru schimbările din piața muncii sunt legate de dificultatea de a prioritiza acest subiect, din cauza multiplelor schimbări și a celorlalte priorități ale organizației (37%), de înțelegerea insuficientă a problemei și a riscurilor și oportunităților pe care le implică (36%) sau de alte constrângeri interne (32%).

Succesul organizațiilor din România mai depinde de căutarea unor modalități mai bune de evaluare a performanței și valorii angajaților, dincolo de productivitatea tradițională (77%), mai arată studiul, însă companiile se confruntă cu obstacole precum constrângerile interne (41%), înțelegerea insuficientă a problemei și a riscurilor și oportunităților asociate (37%) și lipsa implicării liderilor (32%).

Un alt aspect important pentru succesul organizațiilor identificat de studiu este regândirea modului de lucru, a locului de desfășurare a activității și a forței de muncă, în concordanță cu evoluțiile tehnologice (67%). Progresul în această direcție este însă îngreunat de provocări similare - înțelegerea insuficientă a problemei și a riscurilor și oportunităților asociate (40%), lipsa implicării liderilor (36%) și constrângerile interne (31%).

Totodată, participanții la studiu consideră că, pentru succesul unei companii, este foarte important ca imaginația și curiozitatea angajaților să țină pasul cu inovația tehnologică (68%). Însă doar 38% dintre participanți spun că angajatorii lor sunt în stadii avansate de abordare a acestui aspect, iar principala barieră este înțelegerea insuficientă a problemei și a riscurilor și oportunităților asociate.

Succesul organizațiilor ține de încrederea și transparența în relația dintre angajați și angajatori

Pe termen mediu (următorii trei ani), factorii care vor influența cel mai mult succesul organizațiilor din România sunt încrederea și transparența în relația dintre angajați și organizație (26%), regândirea modului de lucru, a locului de desfășurare a activității și a forței de muncă în concordanță cu evoluțiile tehnologice (14%) și impactul pe care interacțiunea cu organizația îl are asupra fiecărui om (13%).

Raluca Bontaș, Partener, Deloitte România, declară: "Rezultatele studiului indică faptul că angajatorii din România trebuie să acorde o atenție tot mai mare schimbărilor din piața muncii, prezente și viitoare, și să ia măsuri concrete pentru abordarea lor cu succes. Și, în contextul evoluțiilor exponențiale din domeniul tehnologic, care creează incertitudine în rândul angajaților, unul dintre aspectele urgente este cel legat de asigurarea sustenabilității capitalului uman, care presupune, în linii mari, ca fiecare om să rămână cu un beneficiu în urma interacțiunii de orice natură cu organizația în cauză."

Aproape trei sferturi dintre participanții români la sondaj susțin că acest aspect este foarte important pentru succesul companiei din care fac parte, însă doar 6% îl abordează cu succes, iar 42% fac progrese reale în această direcție. Așadar, pe termen mediu cel puțin, capitalul uman va rămâne în centrul preocupărilor angajatorilor din România, în special în sensul stimulării imaginației și curiozității umane pentru a ține pasul cu inovațiile tehnologice."

Conform sursei citate, 66% dintre organizații consideră că este foarte important ca departamentele de resurse umane să treacă de la funcția operațională la o abordare interdepartamentală, însă și în acest caz



Raluca Bontaș, Partener, Deloitte România, declară: "Rezultatele studiului indică faptul că angajatorii din România trebuie să acorde o atenție tot mai mare schimbărilor din piața muncii, prezente și viitoare, și să ia măsuri concrete pentru abordarea lor cu succes".

principala barieră constă în înțelegerea insuficientă a problemei și a riscurilor și oportunităților asociate (38%).

Raportul Deloitte 2024 Global Human Capital Trends pentru România a fost efectuat în rândul a peste 450 de lideri de business și de resurse umane din diferite industrii, printre care servicii financiare, produse de consum și energie și resurse, din organizații de diverse mărimi, inclusiv companii mari, cu până la 10.000 de angajați.

Nivel de stres mai mare în rândul angajatelor

Jumătate dintre femeile care lucrează se confruntă, în 2024, cu un nivel de stres mai mare decât în urmă cu un an, iar o pondere similară (49%, în creștere față de 2023) declară că angajatorii nu le susțin în eforturile de a-și echilibra raportul dintre responsabilitățile profesionale și angajamentele din viața perso-

nală, conform studiului Deloitte Women @ Work 2024, realizat la nivel global. În schimb, raportul evidențiază scăderea proporției femeilor care susțin că sunt epuizate la un sfert, de la peste o treime în 2023 și de la aproape jumătate în 2022.

Dintre participantele la studiu, 16% și-au schimbat locul de muncă anul trecut (mai multe decât în cei doi ani anteriori la un loc), în principal din cauza salariilor nesatisfăcătoare, dar și pe fondul unui echilibru precar între viața profesională și cea personală și al lipsei de flexibilitate în privința programului de lucru. De altfel, doar una din zece participante la studiu susține că poate discuta deschis cu managerul său despre raportul dintre viața profesională și activitatea profesională și aproape toate (95%) se tem că, dacă ar solicita sau ar profita de avantajele programului flexibil de lucru, și-ar reduce șansele de promovare, iar 93% sunt convinse că volumul de muncă nu le-ar fi ajustat corespunzător într-o astfel de eventualitate.

Legat de angajamentele din viața

privată, deși majoritatea femeilor participante la studiu lucrează cu normă întreagă (88%), lor le revine și responsabilitatea principală pentru creșterea copiilor (50%), chiar și în cazul celor care câștigă mai mult decât partenerul. În același timp, 37% dintre femeile care trăiesc în cuplu spun că acordă prioritate carierei partenerului față de propria carieră, aspect valabil chiar și pentru 10% din cele care reprezintă principala sursă de venit a familiei.

Alexandra Smedoiu, Partener, Deloitte România, și coordonatorul programului SheXO Club, afirmă: "Concluziile studiului indică faptul că angajatorii trebuie să țină cont, în elaborarea politicilor de personal, de particularitățile existente în cazul femeilor - responsabilitățile legate de îngrijirea copiilor și/sau a altor persoane, mediul social și cultura din care provin -, astfel încât să le sprijine să depășească provocările legate de aceste particularități și să le ajute să își valorifice potențialul profesional, oferindu-le șanse egale cu bărbații în această direcție. România

este pe drumul cel bun din acest punct de vedere, având în vedere că înregistrează una dintre cele mai mici diferențe salariale între femei și bărbați, de 4,5%, față de media europeană de 12,7% (potrivit datelor Eurostat pe 2022), iar proporția femeilor în funcții de conducere este în jur de 50%".

Conform studiului, organizațiile considerate lideri ai egalității de gen (Gender Equality Leaders) rămân o raritate - doar 6% dintre participante lucrează pentru o astfel de companie. Acestea sunt mai optimiste în ceea ce privește perspectivele de carieră și, implicit, ar putea să rămână mai mult timp într-o relație de muncă cu respectivul angajator.

De altfel, mai mult de 60% dintre femeile care lucrează pentru Gender Equality Leaders intenționează să își păstreze locul de muncă mai mult de trei ani, față de 41% din total, iar 92% doresc să avanseze către o poziție de conducere în cadrul organizației.

Dintre participantele la studiu, doar 7% estimează că vor păstra relația cu actualul angajator mai mult de cinci ani, datorită oportunităților de învățare și dezvoltare, potențialului de a avansa în carieră sau echilibrului dintre viața personală și cea profesională.

În ceea ce privește modul de lucru, mai mult de 40% dintre participantele la studiu spun că angajatorul lor a implementat recent o politică de revenire la birou, completă pentru un sfert dintre acestea și parțială pentru restul. Dintre femeile care au fost nevoite să revină permanent la birou, o cincime consideră că productivitatea lor a scăzut.

Studiul Deloitte Women @ Work 2024 a fost efectuat în rândul a aproximativ 5.000 de femei din zece țări din întreaga lume și prezintă o perspectivă globală asupra experiențelor acumulate de femei în mediul de lucru. Persoanele intervievate lucrează preponderent cu normă întreagă (88%), în companii din multiple domenii și ocupă diverse poziții, inclusiv funcții de conducere, potrivit Deloitte. ■

În UE, România are una dintre cele mai scăzute rate ale locurilor de muncă vacante în industrie, construcții și servicii

România se numără printre statele membre ale UE cu una dintre cele mai scăzute rate ale locurilor de muncă vacante în industrie, construcții și servicii, de numai 0,8% din totalul locurilor de muncă, în timp ce media la nivelul Uniunii Europene este de 2,9%, conform unui infografic publicat de Monitorul Social, un proiect al Fundației Friedrich Ebert România.

Rata locurilor de muncă vacante reflectă procentajul posturilor neocupate din totalul locurilor de muncă într-o țară sau într-un sector de activitate, notează sursa citată.

Alături de România (0,8%), pe har-

ta distribuției scăzute a locurilor de muncă vacante se regăsesc țări din Europa de Est și de Sud ca Polonia (0,9%), Bulgaria (0,8), Slovacia (1,1%), Grecia (1,6%), Spania (0,9%) și Portugalia (1,4%), conform statisticilor Eurostat din 2023. La polul opus, o rată ridicată a locurilor de muncă vacante se înregistrează în țări vestice cu economii puternice, precum Austria (4,7%), Belgia (4,6%), Olanda (4,5%) și Germania (4,1%).

Sursa citată a analizat semnificația unei rate scăzute a locurilor de muncă vacante și legătura acestui indicator cu alți factori economici, cum ar fi rata șomajului.

Pe de o parte, o rată scăzută a locu-

rilor de muncă disponibile într-un an indică tensiuni și blocaje existente în oferta locurilor de muncă disponibile pe piața muncii. De exemplu, atunci când cererea de locuri de muncă este mai mare decât oferta, acest dezechilibru poate afecta salariile în anumite domenii de activitate în care mulți șomeri și alte persoane care nu sunt înregistrate oficial caută un loc de muncă.

Pe de altă parte, diferențele comparative dintre rata scăzută a locurilor de muncă vacante din România și rata șomajului relativ crescută, reflectă nepotriviri între competențele cerute de angajatori și competențele persoanelor care se află în căutarea

unui loc de muncă. În România, rata șomajului este de 5,6%, situându-se în media țărilor UE. Țara noastră se plasează în privința ratei șomajului alături de țări din Europa de Vest, ca Belgia (5,5%), Luxemburg (5,2%), Danemarca (5,1%), dar și de țări din Europa de Sud și Est, Slovacia (5,8%), Cipru (5,8%), Croația (6,1%) și Estonia (6,4%). Cifrele mai indică faptul că în rândul țărilor cu o rată a șomajului foarte ridicat (valori duble comparativ cu România) se află cele care prezintă și cele mai mici valori ale locurilor de muncă vacante, cum ar fi Spania, cu o rată a șomajului de 12,2%, Grecia (11,1%), Italia (7,7%) sau Franța

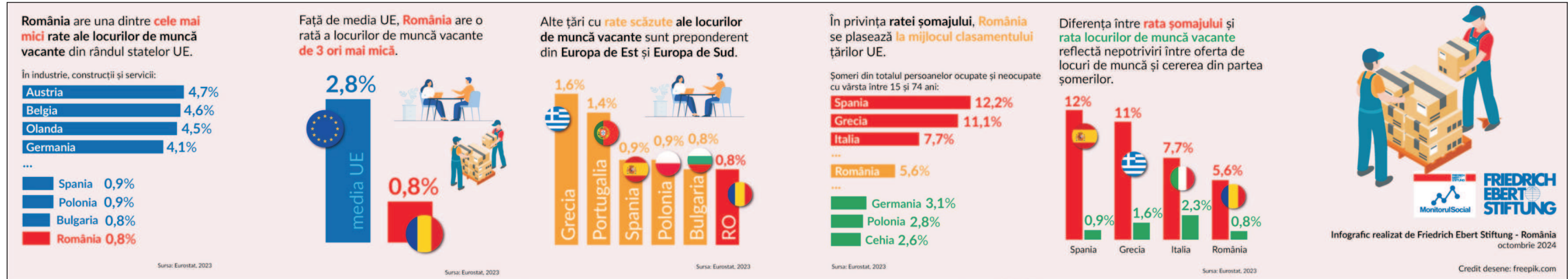
(7,3%). Spre comparație, o situație asemănătoare cu cea a României se află în Slovacia, Croația, Estonia dar și în Luxemburg și Irlanda.

După ce rata șomajului și situația locurilor de muncă vacante au început să revină la normal, în urma anilor dificili din timpul pandemiei de COVID-19, când mulți oameni căutau un loc de muncă din cauza restricțiilor impuse de guvern, analiza actuală a cererii și ofertei de forță de muncă arată o reorganizare a locurilor de muncă disponibile.

În concordanță cu politicile europene de transformare digitală a ocularii, cât și cu politicile de flexibilizare a muncii, tendința României spre o

rată scăzută a locurilor de muncă vacante trebuie să fie analizată în acord cu nevoia de autonomie și mobilitate a persoanelor care desfășoară munci de tip gig prin intermediul platformelor digitale de muncă, sau a persoanelor cu contracte intermitente și activități de freelancing.

Nu în ultimul rând, migrația economică ridicată din România joacă un rol fundamental în semnalarea unei capacități relativ reduse a pieței muncii de a absorbi noi angajați în industrie, servicii și construcții, comparativ cu țările din vest, Austria, Belgia, Olanda și Germania, care prezintă valori foarte ridicate a ratei locurilor de muncă disponibile. ■



LEASING DE PERSONAL

”Angajații non-UE sunt motivați, disponibili, implicați și flexibili”

(Interviu cu Eugen Saulea, fondator ESSA Group)

Disponibilitatea redusă a personalului autohton în a accesa joburi ce presupun activități necalificate sau poziții de tip entry-level a deschis calea către forța de muncă externă, ne-a declarat Eugen Saulea, fondatorul ESSA Group, subliniind că angajații care provin din afara UE sunt motivați de fiecare job primit, sunt disponibili, implicați și flexibili în ceea ce privește programul de lucru.

Reporter: Ce v-a determinat să alegeți piața de leasing de personal, când ați intrat pe acest segment și ce presupun serviciile pe care le oferiți?

Eugen Saulea: Evoluția salarială, majorările de prețuri ale materiilor prime și utilităților, munca remote etc., sunt doar câteva dintre motivele care au condus la lipsa de predictibilitate în ceea ce privește producția și vânzarea bunurilor de larg consum. Partenerii activi ESSA, jucători importanți în piața bunurilor de larg consum, au identificat fluctuații majore în ceea ce privește nevoia de resursă umană. O echipă calibrată peste nevoile interne angajează costuri suplimentare. O echipă subdimensionată conduce la o încărcare excesivă a structurii existente. În acest context, partenerii ESSA au considerat că este oportun să mențină intern o structură permanentă, iar pentru volumele adiționale de business să apeleze la outsourcing.

Reporter: Cum sunt percepute aceste servicii de către firme? Cu ce clienți lucrați?

Eugen Saulea: Flexibilitatea ESSA în a calibra efectivele în funcție de nevoile fiecărui partener reprezintă elementul-cheie care determină companiile partenere să externalizeze serviciile. Activăm în proiecte în care ESSA își asumă integral atât componenta administrativă, cât și cea operațională sau programe în care componenta operațională rămâne în sarcina beneficiarilor de servicii. În scenariul în care, operațional, partenerii setează indicatorii de performanță, măsoară activitatea personalului delegat și dispun de măsuri corective, ESSA își asumă doar activitățile salariale și de reprezentare.

Reporter: Ce beneficii are leasingul de personal?

Eugen Saulea: Externalizarea unor activități și decontarea acestora în baza indicatorilor de performanță reprezintă cel mai mare

beneficiu pentru parteneri. Totodată, calibrarea costurilor în funcție de nevoile de delegare implică o foarte mare flexibilitate din partea ESSA și reprezintă un mare beneficiu pentru parteneri.

Reporter: Forța de muncă externă, în special cea non-UE, este tot mai prezentă pe piața noastră. Ce ne puteți spune despre această tendință? Care sunt cele mai căutate posturi de către lucrătorii străini? Cum este angajatul străin față de cel român?

Eugen Saulea: Disponibilitatea redusă a personalului autohton în a accesa joburi ce presupun activități necalificate sau poziții de tip entry-level a deschis calea către forța de muncă externă. Având solicitări de delegare în aceste direcții de business și fără perspective locale de a le onora, ESSA a apelat la personal non-UE, în special cel din Sri Lanka și Nepal. Manipularea de marfă este meseria cu cea mai mare căutare, urmată de suport curățenie, picking (pregătire marfă în depozite și/sau în magazine). Beneficiile integrării în structurile proprii a personalului non-UE sunt majore. Sunt motivați de fiecare job primit, sunt disponibili, implicați și flexibili în ceea ce privește programul de lucru.

ESSA se bazează foarte mult pe acest personal, având rezultate foarte bune alături de aceștia, în ultimii ani de delegare. Orașe dificil de acoperit cu resursă umană (Timișoara, Cluj, București, Constanța în sezon) nu mai reprezintă, la acest moment, o provocare pentru ESSA.

”Disponibilitatea personalului autohton a fost resimțită acut în zona litoralului”

Reporter: Privind în ansamblu

Activăm în proiecte în care ESSA își asumă integral atât componenta administrativă, cât și pe cea operațională sau programe în care componenta operațională rămâne în sarcina beneficiarilor de servicii. În scenariul în care, operațional, partenerii setează indicatorii de performanță, măsoară activitatea personalului delegat și dispun de măsuri corective, ESSA își asumă doar activitățile salariale și de reprezentare.”

Grupul ESSA a lansat, la finele lunii octombrie, ESSA Clean & Care, o companie dedicată furnizării de servicii profesionale de curățenie, mentenanță și asistență tehnică pentru colectoare automate reversibile, în urma unei investiții de peste 1,5 milioane euro. Eugen Saulea a declarat: ”A doua jumătate a anului în curs a demarat cu volume mult mai mari de ambalaje colectate și reciclate. Odată cu creșterea traficului de consumatori, dornici să recicleze, au apărut și primele probleme de funcționalitate în fluxul de colectare. Clienții au reclamat în mod constant probleme de funcționare a colectoarelor, igiena necorespunzătoare din proximitatea colectoarelor, lipsa de asistență în procesul de colectare și stocare. Contextul a mobilizat marii jucători din piața de retail și au fost analizate toate măsurile ce puteau produce efecte imediate. ESSA Clean &



pieța resurselor umane, care au fost tendințele în 2024 și ce previziuni aveți pentru anii viitori?

Eugen Saulea: Discutând strict despre piața resursei umane, în aria de expertiză ESSA, acest an a fost unul diferit față de cei anteriori. Disponibilitatea

O provocare o reprezintă competențele candidaților. Ofertele fiind într-un număr foarte mare și resursa disponibilă într-un număr mic, sunt făcute frecvent concesii în ceea ce privește experiența minim cerută de job. Așa se face că joburi calificate sunt accesate de personal necalificat, dat fiind faptul că aceasta era singura resursă disponibilă la momentul recrutării.”

personalului autohton a fost resimțită acut în zona litoralului. În anii anteriori, cu bugetele existente, reușeam parțial să acoperim necesarul din personal autohton. În acest an, nevoile au fost acoperite prin personal din Asia, dar și cu personal din Ucraina. În programele implementate doar prin personal autohton, am înregistrat o fluctuație mare de personal, soluțiile găsite fiind provizorii și cu rezultate mediocre.

Există o cerere foarte mare de personal autohton pentru poziții de casier, lucrător comercial, vânzător pentru vitrină asistată, merchandiseri, preparatori meniuri etc., însă, din lipsă de resursă umană disponibilă, suntem obligați să actualizăm permanent ofertele salariale.

Care a apărut pentru a răspunde nevoilor imediate din întreg ciclul de recuperare, stocare, sortare și pregătire livrare către centrele specializate de reciclare a ambalajelor. Noua divizie, aflată sub umbrela ESSA Group, colaborează cu parteneri de încredere, atât cu marile rețele internaționale ce participă la colectarea ambalajelor, dar și cu punctul final de reciclare, respectiv RETURO. Prin resursele umane specializate, ESSA Clean asigură o funcționare optimă a colectoarelor de ambalaje, contribuind la un mediu mai curat și la o experiență îmbunătățită pentru consumatori. Oferim suport național, servicii de igienizare, schimb consumabile și asistență tehnică 24/7”. Pe termen mediu și lung, ESSA Clean & Care își propune să dezvolte pachete de servicii customizate, pentru toți comercianții care participă la procesul de colectare și reciclare. ■

Din păcate, există limite până la care se poate majora pachetul salarial, iar odată atinse aceste limite, beneficiarii nu mai sunt dispuși să investească. Rămâne ca soluție alternativă să convingem partenerii de beneficiile activării în programele comune a persona-

”Interesul față de formarea pe o profesie a scăzut foarte mult”

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

Eugen Saulea: O altă provocare o reprezintă competențele candidaților. Ofertele fiind într-un număr foarte mare și resursa disponibilă într-un număr mic, sunt făcute frecvent concesii în ceea ce privește experiența minim cerută de job. Așa se face că joburi calificate sunt accesate de personal necalificat, dat fiind faptul că aceasta era singura resursă disponibilă la momentul recrutării. Scade mult numărul celor care doresc și pot accesa programele interne de carieră, asta pentru că

Evoluția salarială, majorările de prețuri ale materiilor prime și utilităților, munca remote etc., sunt doar câteva dintre motivele care au condus la lipsa de predictibilitate în ceea ce privește producția și vânzarea bunurilor de larg consum.”

interesul față de formarea pe o profesie a scăzut foarte mult. De interes sunt beneficiile imediate - pachetul salarial, facilități suplimentare, flexibilitatea programului.

Reporter: Cum vedeți problema lipsei de talente în procesul de recrutare? Ce alte probleme

me mai întâmpină companiile în procesul de atragere a candidaților?

Eugen Saulea: Așa cum menționam anterior, ofertele numeroase și lipsa de aplicații determină resursa umană existentă și disponibilă să selecteze cele mai competitive oferte. În acest mod nu mai există o presiune de calificare a resursei umane, existând alternative pentru fiecare eșec. Selecția candidaților a scăzut în complexitate ca proces, acceptarea acestora fiind grav influențată de resursa disponibilă la momentul angajării.

O altă problemă serioasă o reprezintă schimbările frecvente ale legislației. Aici intră evoluția salariului minim, obligațiile de negociere și modificare a personalului cu vechime mai mare de 24 luni, accesarea facilităților fiscale etc. Toate aceste modificări

legislative sunt acceptate total sau parțial de către parteneri, cu impact în bugetul programelor. Partenerii preferă să rămână în același buget, dar să reducă din volumele comandate, astfel că ESSA are obligația de a reduce resursa umană delegată.

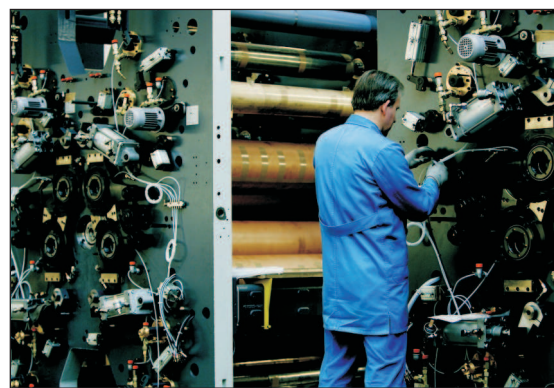
Reporter: Vă mulțumesc! ■

ESSA Group, afacere pe piața serviciilor de trade marketing și vânzări din țară, a lansat anul acesta ESSA Total Team, divizia dedicată recrutării de personal, în urma unei investiții de peste un milion de euro. În 2024, ESSA Group a împlinit 20 de ani de activitate pe piața românească și a anunțat afaceri de 24,3 milioane de euro pentru 2023, în creștere cu 24% față de valoarea de 19,8 milioane de euro din 2022. ”Raportându-ne la 2019, considerat drept reper înainte de pandemia de Covid-19, cifra de afaceri a anului 2023 este cu 75% mai mare”, a explicat Eugen Saulea, menționând: ”Echipa noastră a crezut în potențialul pe care îl au serviciile de recrutare, selecție, plasare sau delegare de personal, iar în intervalul 2019-2023 creșterea acestui serviciu a fost de 148%, ajungând al doilea serviciu ca importanță în companie”. ■

TENDINTE

Tendințe la locul de muncă, în 2025

Piața muncii trece printr-o schimbare seismică, susținută de progresele tehnologice și de dinamica societală în evoluție, potrivit unei analize realizate de consilierul Bernard Marr în publicația americană Forbes, care menționează că tendințele la locul de muncă sunt un barometru pentru direcția și viteza acestei transformări, oferind o privire asupra viitorului vieții noastre profesionale. Pe măsură ce navigăm prin incertitudinile economice, schimbările demografice ale forței de muncă și așteptările angajaților care evoluează rapid, este esențial să înțelegem aceste modele emergente. Potrivit lui Bernard Marr, cele mai importante tendințe la locul de muncă așteptate pentru anul viitor sunt:



1. Recalificarea și îmbunătățirea competențelor

Pe măsură ce inteligența artificială (AI) și automatizarea continuă să remodeleze peisajul profesional, învățarea continuă și dezvoltarea abilităților nu au fost niciodată mai pronunțate. În timp ce anumite posturi pot deveni învechite, apar o multitudine de noi oportunități, care necesită abilități și competențe noi. Organizațiile care oferă oportunități solide de învățare vor atrage talente de top, poziționându-se ca incubatoare de creștere. Cei care nu reușesc să accepte învățarea pe tot parcursul vieții riscă să rămână în urmă. În 2025, adaptabilitatea și învățarea continuă vor fi cruciale atât pentru succesul organizațional, cât și pentru rezistența individuală în carieră.



2. Săptămâna de lucru de patru zile

Săptămâna de lucru de patru zile câștigă teren, fiind o provocare pentru structurile tradiționale de muncă. În 2025, se așteaptă ca mai multe organizații să adopte acest model, care promise o bunăstare sporită a angajaților, un echilibru îmbunătățit între viața profesională și cea privată, și o amprentă redusă de carbon. Această

schimbare sugerează că orele de lucru concentrate și timpul prelungit de recuperare pot menține sau chiar crește productivitatea. Pe măsură ce adoptarea săptămânii de lucru de patru zile se extinde, este posibil să asistăm la o remodelare mai amplă a normelor de muncă și timp liber în diferite industrii.



3. Economia gig 2.0

Economia gig evoluează dincolo de serviciile de transport partajat și de livrare. Economia gig este aceea care funcționează flexibil, implicând schimbul de forță de muncă și resurse prin intermediul platformelor digitale. Până în 2025, ne așteptăm ca mai mulți profesioniști calificați să adopte acest model, atrași de autonomie și de oportunități diverse. Această schimbare este determinată de conceptul de "loc de muncă pe viață" care se estompează și de dorința de a lucra flexibil și provocator. Va fi un model proeminent în domeniul cu deficit de competențe, precum asistența medicală, AI și securitatea cibernetică. Organizațiile trebuie să se adapteze, concentrându-se pe crearea de oportunități bazate pe proiecte pentru a atrage și reține talentele de top în acest peisaj fluid.



4. Sinergia om-mașină: redefinirea productivității la locul de muncă

Narațiunea AI se schimbă de la înlocuire spre creștere. În timp ce unele roluri pot fi automatizate, instrumentele AI îmbunătățesc din ce în ce mai mult capacitățile umane și sporesc productivitatea și creativitatea. Succesul în această nouă paradigmă depinde de dezvoltarea abilităților unice umane, cum ar fi comunicarea nuanțată, inteligența emoțională și gândirea strategică.

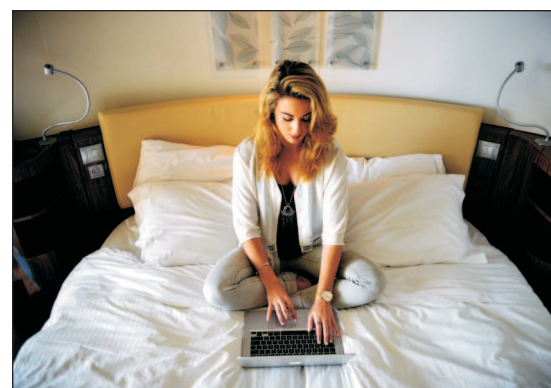
Această colaborare om-AI nu este doar despre coexistență; este vorba despre a debloca noi posibilități. Pe măsură ce AI se ocupă de sarcini de rutină, oamenii

se pot concentra asupra inovației și aspectelor interpersonale care conduc la un progres real.



5. Ascensiunea leadership-ului centrat pe om

Pe măsură ce AI își asumă sarcini manageriale tradiționale, rolurile de conducere se transformă. Liderii care promovează conexiuni emoționale și construiesc echipe coezive vor fi la mare căutare. Atributele cheie includ empatia, facilitarea colaborării om-mașină și concentrarea pe dezvoltarea talentelor. Acestea este o modificare fundamentală - trecerea de la managementul sarcinilor la dezvoltarea echipelor prin schimbare rapidă. Liderii care se adaptează la acest model vor fi cruciali în echilibrarea progreselor tehnologice cu nevoile umane în era AI.

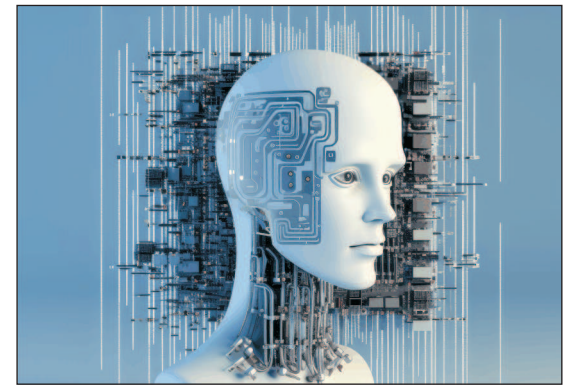


6. Lucru online imersiv

În 2025, conceptul "în afara biroului" va fi redefinit prin intermediul platformelor online imersive. Aceste medii, care integrează VR și AR, permit colaborarea fără întreruperi, indiferent de locația fizică. Ele transformă toate aspectele vieții profesionale, de la întâlniri dinamice la antrenamente imersive și team building. În timp ce marea viziune "metaverse" poate să fi dispărut, conceptele sale de bază își găsesc aplicații practice în platformele axate pe muncă. Această tendință este setată să redefinească munca de la distanță, combinând beneficiile interacțiunii în persoană cu flexibilitatea digitală.

7. Rolul în creștere al inteligenței artificiale în resursele umane

Integrarea AI în HR se accelerează, revoluționând managementul capitalului uman. Reformează funcții de bază, cum ar fi recrutarea, managementul perfor-



manței, implicarea angajaților și dezvoltarea talentelor. Pe măsură ce AI se ocupă de sarcinile de rutină, profesioniștii în HR se pot concentra pe activități strategice, de mare valoare.

Această schimbare transformă HR dintr-o funcție administrativă într-un motor cheie al strategiei organizaționale. Provocarea constă în echilibrarea eficienței AI cu amprenta umană în managementul personalului.

Departamentele de resurse umane de succes vor folosi inteligența artificială pentru a îmbunătăți, nu înlocui, raționamentul uman și empatia.



8. Hibridul - noua normalitate

În ciuda eforturilor organizațiilor, încercările (care implică fie amenințare, fie ademenire) de a convinge angajații să renunțe la libertatea de a lucra de acasă s-au dovedit în mare măsură eșuate.

Dacă, spre exemplu, o companie dă un ultimatum pentru ca lucrătorii săi să se întoarcă la birou full-time, o altă firmă realizează că oferirea de flexibilitate este cheia pentru a atrage talente de top.

Aceasta înseamnă că munca hibrid devine rapid implicită pentru posturile ce necesită calificare.

Angajatorii care anticipează tendințele din 2025 adoptă această nouă paradigmă, creând oportunități pentru forța de muncă în vederea îmbunătățirii echilibrului dintre viața profesională și cea privată, menținând în același timp conexiuni puternice cu colegii și culturile companiei.

Pe măsură ce navigăm prin aceste tendințe transformatoare, este clar că viitorul muncii va fi definit de capacitatea noastră de a ne adapta, de a valorifica tehnologia și de a acorda prioritate potențialului uman - creând locuri de muncă ce nu sunt doar mai eficiente și mai flexibile, ci și mai atractive, împlinitoare și alinative cu nevoile în evoluție atât ale indivizilor, cât și ale organizațiilor. ■

Bestjobs: Ingineria domină topul celor mai ofertante domenii de angajare, în România

Noiembrie marchează finalul unei toamne intense pe piața muncii, cu peste 1,1 milioane de CV-uri trimise de către candidați în ultima lună pentru cele 23.000 de joburi active pe platforma de recrutare online Bestjobs, evidențind un nivel ridicat de competitivitate. Ca răspuns, angajatorii au inițiat 130.000 de invitații la interviuri de angajare, în creștere cu 10% față de luna anterioară, ceea ce reflectă o competiție acerbă pentru atragerea celor mai bune talente, anunțând platforma de recrutare.

Domeniile cu cele mai multe oportunități de angajare au fost Vânzările, urmate de Financiar/Contabilitate, Inginerie, Management și Construcții/Instalații. Din punct de vedere geografic, București și Ilfov au condus detașat, cu 36% din totalul joburilor disponibile, urmate de județele Timiș (8%), Brașov (7%), Cluj (6%) și Prahova (6%).

Interesul candidaților a fost cel mai ridicat pentru domeniile Vânzări, Financiar/Contabilitate, IT/Telecom, Call center/Support clienți și Producție/Logistică, reflectând tendințele actuale din piața muncii. Femeile au fost mai active, reprezentând 54% din totalul aplicațiilor, comparativ cu 46% bărbați, potrivit sursei citate.



Din punct de vedere al vârstei, grupa 25-34 de ani a dominat aplicațiile pe bestjobs, cu 32,36%, urmată de candidații între 18-24 de ani (28,72%), cei din categoria 35-44 de ani (23,21%), 45-54 de ani (11,93%) și cei de peste 55 de ani (4%).

Piața muncii a continuat să ofere diversitate în formatele de lucru, cu 7% dintre joburi în regim remote, concentrate în domeniile IT/Telecom și Call center/Support clienți, și 24% dintre joburi în format hibrid, ce permit minim o zi pe săptămână de lucru remote.

Domeniul ingineriei - 10% din volumul lunar al joburilor disponibile

Domeniul ingineriei rămâne unul dintre cele mai ofertante și constante sectoare de pe piața muncii din România, reprezentând, în medie, 10% din volumul lunar al joburilor disponibile, și o creștere anuală a volumului de joburi în domeniu. Această stabilitate îl face atractiv pentru candida-

ții care își doresc o carieră bine definită, cu oportunități diverse și remunerații competitive.

Angajatorii din industria ingineriei sunt în căutare constantă de profesioniști specializați, printre cele mai solicitate specializări se numără rolurile de inginer automatist (1.100-1.400 euro net), inginer constructor (1.300 - 1.700 euro net), inginer energetician/electroenergetician (1.500 - 2.000 euro net), inginer controlul calității (1.400 - 1.700 euro net), inginer producție (1.000 - 1.200 euro net), inginer cadastru/topograf (1.100 -

1.300 euro net), inginer proiectare mecanică (1.200 - 1.400 euro net), inginer agronom (1.000 - 1.200 euro net) sau inginer chimist (900 - 1.100 euro net).

Diferențe semnificative între cererea și oferta salarială

O comparație a salariilor oferite de către angajatori în 2024 și a cerințelor salariale din partea candidaților, există diferențe semnificative între cele două, ajungând la peste 30% în cazul rolurilor middle și senior, potrivit Bestjobs. Cele mai mari discrepanțe se regăsesc în domeniul precum vânzări, sănătate, call center, financiar și management. De exemplu, pentru un rol de manager magazin, diferențele salariale depășesc 31%, întrucât așteptările candidaților ajung în general 1.800 de euro, în timp ce ofertele din piață sunt cuprinse între 1.200 și 1.600 de euro.

Pentru un contabil cu peste doi ani de experiență, salariul dorit variază între 1.400 și 1.500 de euro, însă ofertele din piață sunt între 850 și 1.100 de euro, ceea ce indică o diferență considerabilă. În cazul unui rol de lucrător comercial,

așteptările salariale se situează între 750 și 900 de euro, în timp ce salariile oferite pornesc de la 600 de euro, rezultând o diferență de aproximativ 28%. De asemenea, pentru un agent de vânzări prin telefon, așteptările sunt de aproximativ 700 de euro, în timp ce ofertele din piață variază între 500 și 700 de euro, reflectând o discrepanță de 14%, notează sursa citată.

În domeniul medical, salariile oferite pentru poziția de asistent medical generalist sunt cu 26% mai mici decât așteptările candidaților. Pe de altă parte, pentru joburile de nivel entry, cum ar fi cel de casier, diferențele sunt mai mici, salariile oferite fiind cu doar 7% sub nivelul dorit de candidați.

Ana Vișian, Marketing Manager Bestjobs, explică: "Aceste nealinierea salariale din piață evidențiază o discrepanță între cerere și ofertă. Pentru atragerea candidaților potriviți și reținerea lor pe termen lung în echipă este necesară o mai mare flexibilitate în negocierea pachetului salarial. În caz contrar, companiile vor trebui să gestioneze un nivel ridicat al fluctuației de personal, deoarece angajații vor căuta oportunități profesionale care să le îndeplinească cerințele salariale". ■