



AFSRU

asociația furnizorilor
de servicii de
resurse umane

HR INSIGHTS: Exploring the Latest Trends

NOIEMBRIE 2023

2024



Asociația Furnizorilor de Servicii de Resurse Umane

Înființată în anul 2010, AFSRU aduce laolaltă cei mai importanți furnizori de servicii de resurse umane din România, fiind un nucleu de lobby pentru promovarea serviciilor de resurse umane și a excelenței în domeniu

INTRAȚI ÎN CONTACT CU NOI ȘI AFLAȚI MAI MULTE
Email: cristina.usurelu@afsru.ro
Telefon: +40 722 287 380

CUPRINS

Editorial Sorina DONISA, Președinte AFSRU	4	
Metodologia Studiului	6	
	7	Transformările semnificative din Industria de HR în ultimii 10 ani: Cifre și Tendințe Cheie
	8	Rezultate de business, planuri și provocări - 2022 versus 2023 -
	14	Variante flexibile de angajare
Roluri și competențe dificil de identificat	22	
Așteptările candidaților	25	
	28	Lucrători non-UE
	30	Politici privind migrația lucrătorilor non-UE la nivel european - Polonia
	32	Politici privind migrația lucrătorilor non-UE la nivel european - Ungaria
Cei mai mulți angajați non-UE sunt atrași în zona de producție	38	
Candidații din Nepal și Sri Lanka, în topul preferințelor angajatorilor din România	39	



Sorina DONISA,
Președinte AFSRU și CEO Prohuman România

HR Trends: Perspective și Provocări ale Industriei de HR

Ca membri ai WEC (World Employment Confederation), AFSRU reprezintă încrederea în aderarea la cele mai înalte standarde de etică și profesionalism. Suntem o voce constantă în dialogul cu autoritățile, contribuind la dezvoltarea durabilă a industriei de resurse umane din România. Îndemnăm companiile din domeniul resurselor umane să ni se alăture în eforturile noastre de a conecta parteneri din întreaga țară, de a contribui la dezvoltarea unei rețele europene de parteneri, și de a accesa statisticile și tendințele europene, pentru a adapta legislația și a asigura o creștere constantă pe termen lung a industriei pe care o reprezentăm.

Perspective asupra viitorului muncii temporare

Privind în viitor, avem convingerea că industria resurselor umane va juca un rol esențial în dezvoltarea economică globală, oferind soluții și alternative flexibile adaptate noilor cerințe ale candidaților. Într-o piață a muncii în continuă schimbare, serviciile noastre devin din ce în ce mai flexibile și agile, aducând o diversitate valoroasă în companii, punând un accent sporit pe dezvoltarea competențelor existente și promovând recalificarea, astfel încât să se creeze medii de lucru incluzive și multiculturală.

Tendințe și provocări în industria resurselor umane

Principalele tendințe și provocări pe care le observăm în industria resurselor umane în prezent reflectă adaptarea la noile cerințe ale pieței. Angajatorii acordă o importanță tot mai mare competențelor candidaților în detrimentul anilor de experiență. Companiile investesc în dezvoltarea competențelor noilor angajați, promovând învățarea continuă încă din perioada studiilor. Diversitatea și incluziunea devin priorități, sporind motivația, eficiența și creativitatea în organizații. Tehnologia este un motor esențial al schimbării în piața muncii, reconfigurând modurile de interacțiune cu candidații și provocând apariția unor noi tipuri de joburi, în timp ce altele dispar.

În ciuda progreselor, cea mai mare provocare rămâne deficitul de talente, o problemă care nu se limitează la anumite regiuni și care afectează dezvoltarea afacerilor, dar și modificările legislative cu impact direct asupra ritmului dezvoltării companiilor, inclusiv a furnizorilor de servicii de resurse umane.

Cadrul legislativ împiedică dezvoltarea industriei

Ținând cont de rata de penetrare a muncii temporare în România, care este de sub 0,2% comparativ cu nivelul european de 2,7%, estimăm că există un mare potențial de dezvoltare a acestei industrii. Creșterea acesteia poate fi major influențată de schimbările în legislația muncii și reglementările privind angajarea temporară, în momentul de față această legislație nefiind actualizată la cerințele pieței în ceea ce privește angajarea NON EU, ca urmare a deficitului de forță de muncă. Un cadru legislativ adecvat, în sensul eliminării actualelor restricții impuse agenților de muncă temporară din perspectiva acordării sau a prelungirii autorizației de muncă temporară, acordarea facilităților fiscale aplicabile diferitelor industrii și angajaților temporari care lucrează în industriile respective, precum și posibilitatea de angajare a cetățenilor NON EU sunt doar câteva dintre măsurile care pot veni în sprijinul acesteia. Evident că rolul nostru ca asociație este să fim vizibili și să aducem mai mult în atenția candidaților și a companiilor utilizatoare beneficiile unei forțe de muncă flexibile și, în același timp, să fim un partener de dialog constant în relația cu autoritățile.

Iar prin intermediul AFSRU vom continua să aducem în prim-plan avantajele unei forțe de muncă flexibile atât pentru companii, cât și pentru candidați și vom promova dialogul constant cu autoritățile, contribuind la dezvoltarea industriei pe termen lung.

Sorina DONISA,
Președinte AFSRU și
CEO Prohuman România

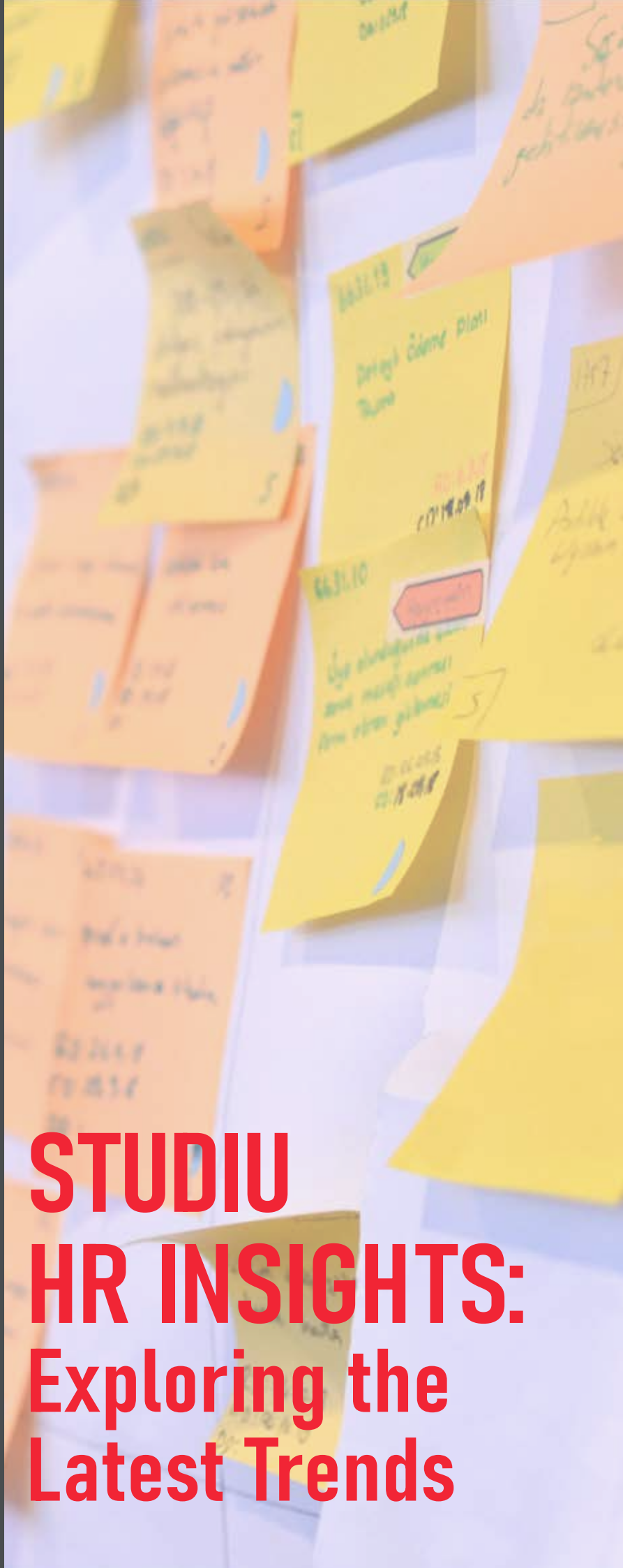


AFSRU

asociația furnizorilor
de servicii de
resurse umane

M-G-O-G-O-G-O-T-E-M

STUDIU HR INSIGHTS: Exploring the Latest Trends



72% dintre respondenți ocupă roluri de coordonare

Obiectivele Studiului

Analiza tendințelor care se conturează în soluțiile de flexibilizarea a muncii și perspectivele de angajare pentru lucrătorii non-UE.

Eșantion

160 de respondenți, companii din sectorul privat care folosesc sau ar putea folosi muncă temporară

Rolurile Respondenților

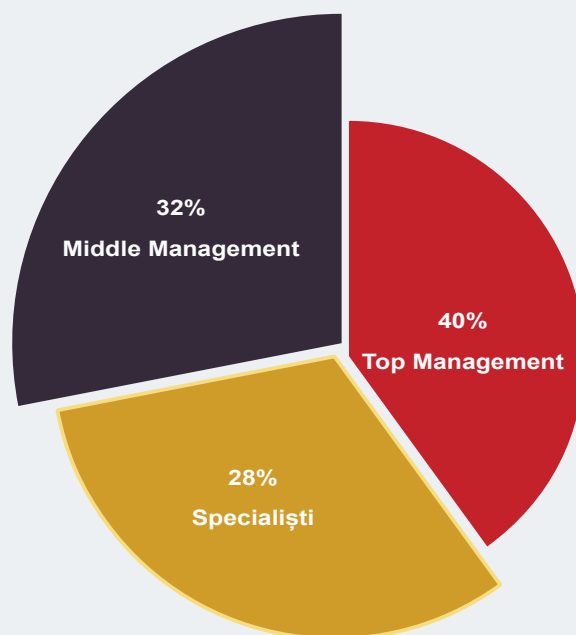
- 40% Top Management
- 32% Middle Management
- 28% Specialiști

Metoda de Culegere a Datelor

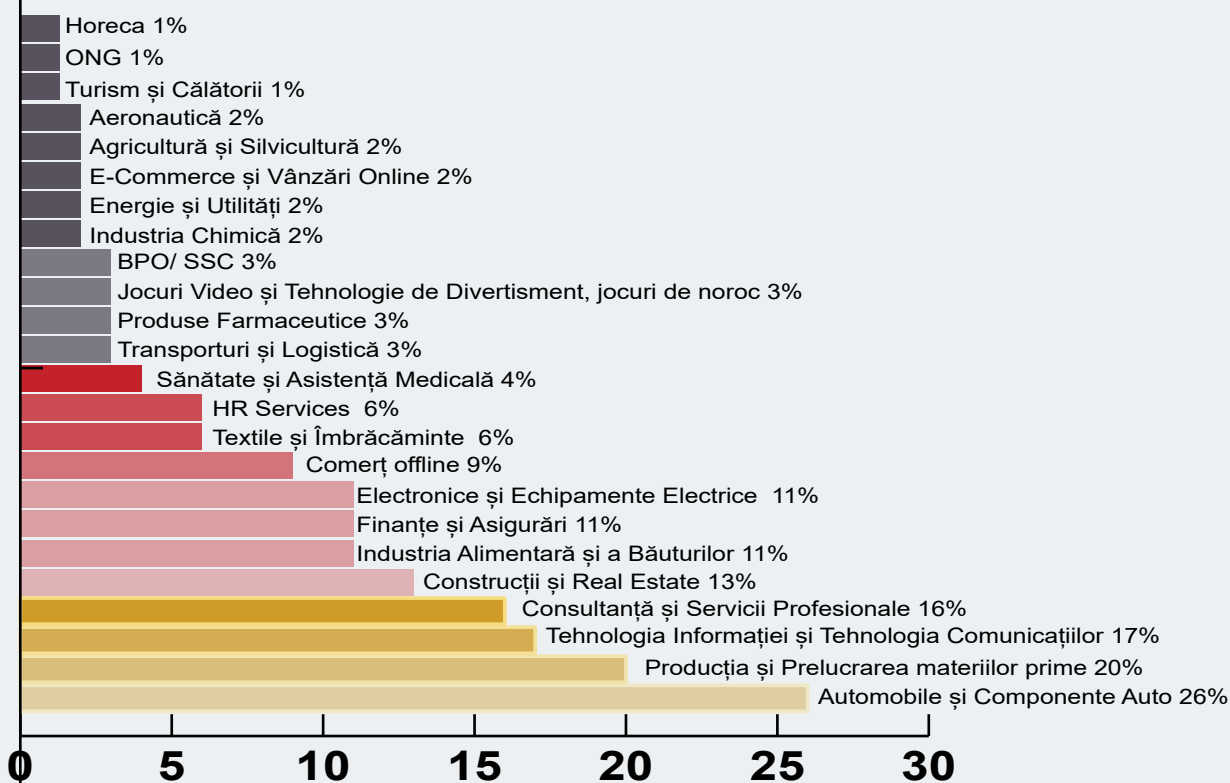
Chestionar online

Perioada de culegere a Datelor

August - septembrie 2023



Industrii



Transformările semnificative din Industria de HR în ultimii 10 ani: Cifre și Tendințe Cheie

Creșterea semnificativă a forței de muncă: Numărul de angajați în România a crescut semnificativ, ajungând la 5,1 milioane de persoane, cu 700.000 mai multe față de anii precedenți.

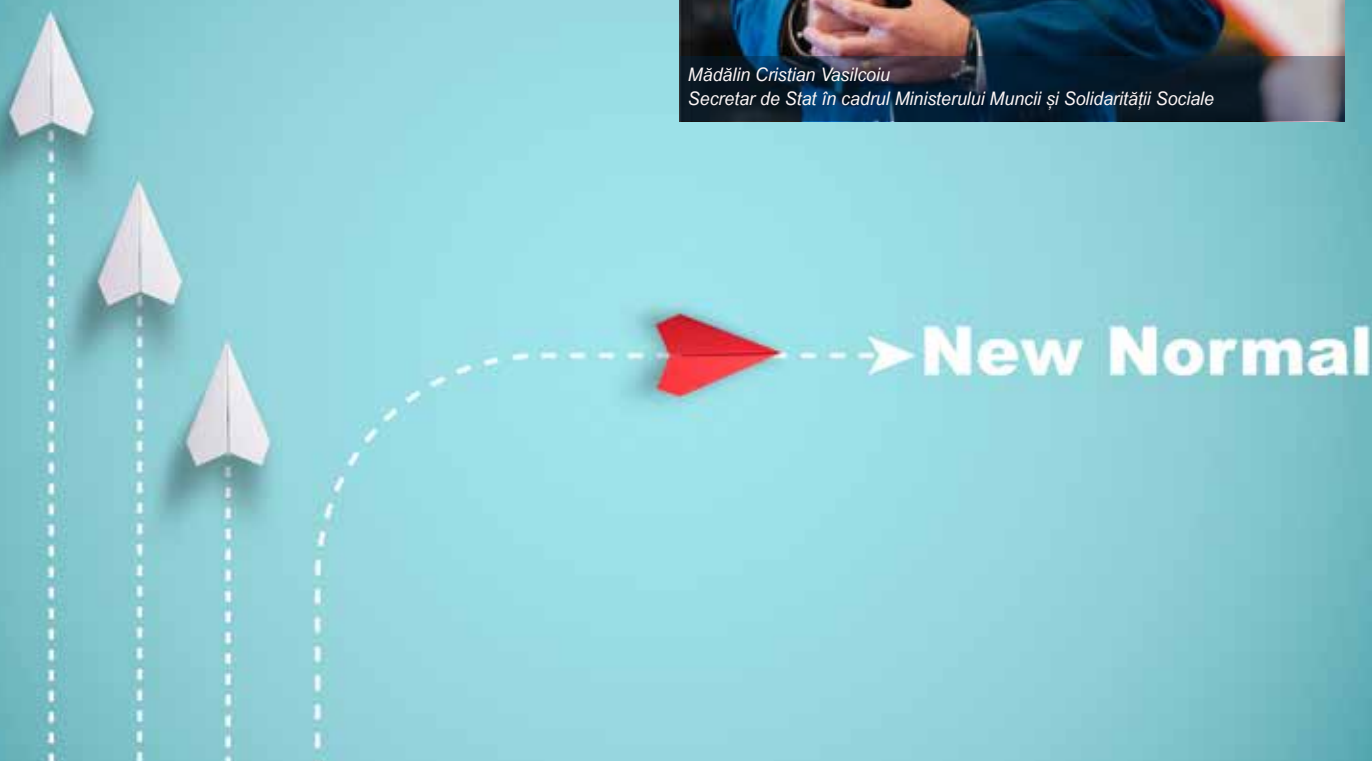
Creșterea salariilor: Salariul mediu net s-a majorat de peste 2,7 ori, ajungând la peste 4.500 de lei în prezent. De asemenea, salariul minim a crescut de 3,7 ori, ajungând în prezent la 3.300 lei brut.

Importul de personal din afara UE: În 2015-2016 contingentul pentru personal non-UE era de 5.500 de persoane. În ultimii ani acesta a urcat la 100.000 și probabil că o să mai crească sau o să se mențină cel puțin la același nivel, pentru că în continuare există o cerere foarte mare.

"Suntem în curs de implementare a Directivei europene care stabilește salariul minim la nivel european și vom avea, cel mai probabil, la anul această directivă implementată, situație în care salariul minim nu va mai putea crește ad-hoc, în funcție de diverse chestiuni care apar. Va fi reglementat clar și va ști toată lumea de dinainte în ce modalitate va crește. Modalitatea este că trebuie să reprezinte 50% sau 60% din salariul mediu din țara în care se aplică." *Mădălin Cristian Vasilcoiu, Secretar de Stat în cadrul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, în cadrul Conferinței HR Insights, 5 octombrie 2023*



Mădălin Cristian Vasilcoiu
Secretar de Stat în cadrul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale





AFSRU

asociația furnizorilor
de servicii de
resurse umane

**A
N
A
L
I
Z
Ă**

REZULTATE de BUSINESS, PLANURI ȘI PROVOCĂRI

-2022 versus 2023 -

**HR INSIGHTS:
Exploring the
Latest Trends**

74% dintre companiile participante la studiu au raportat creșterea sau menținerea cifrei de afaceri în 2022

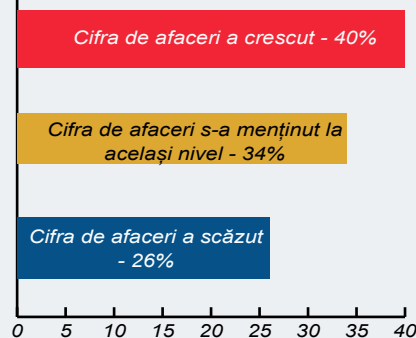
Într-un climat economic marcat de provocările inflației în creștere și de amenințările recesiunii, rezultatele financiare ale companiilor au traversat un teren variat. Concluziile studiului AFSRU, care a implicat un eșantion reprezentativ de companii, arată că pe parcursul anului trecut, doar 26% dintre respondenți au consemnat o scădere a cifrei de afaceri, resimțind impactul negativ al inflației în creștere.

40% dintre companii au raportat o creștere a cifrei de afaceri în 2022, arătând că au reușit să își consolideze prezența pe piață și să își mențină avantajul competitiv, iar 34% au raportat menținerea cifrei de afaceri la același nivel, indicând o anumită stabilitate în ciuda presiunilor inflaționiste și a perspectivelor sumbre de recesiune.

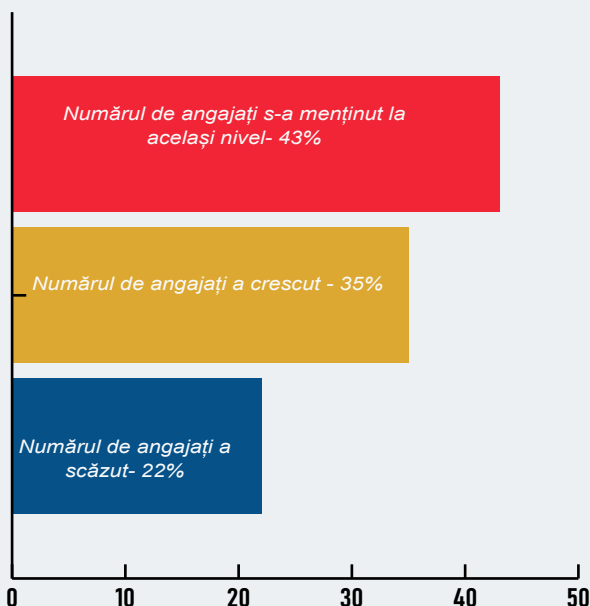
Cu un mediu economic în continuă schimbare, care impune atenție și repliere rapidă la

numeroasele schimbări care pot apărea, companiile trebuie să își pună în aplicare cele mai bune strategii pentru a continua creșterea businessului. Iar în acest context, flexibilitatea și abilitatea de a se adapta la schimbările de conjunctură sunt esențiale pentru a-și menține afacerea competitivă și profitabilă.

Care au fost efectele inflației în creștere și ale amenințărilor privind recesiunea asupra cifrei de afaceri în 2022?



Care au fost efectele inflației în creștere și ale amenințărilor privind recesiunea asupra numărului de angajați în 2022?



În ceea ce privește numărul de angajați, 22% dintre companii au menționat că au fost nevoite să facă reduceri de personal ca răspuns la presiunile financiare și incertitudinea economică. Cu toate acestea, cea mai mare parte a angajatorilor (43%) a reușit să-și mențină nivelul de angajați neschimbat, adoptând strategii eficiente de gestionare a resurselor umane. De asemenea, este îmbucurător faptul că 35% dintre companii au reușit să înregistreze creșteri în ceea ce privește numărul de angajați, semn că au reușit să valorifice oportunitățile apărute în ciuda contextului economic dificil.

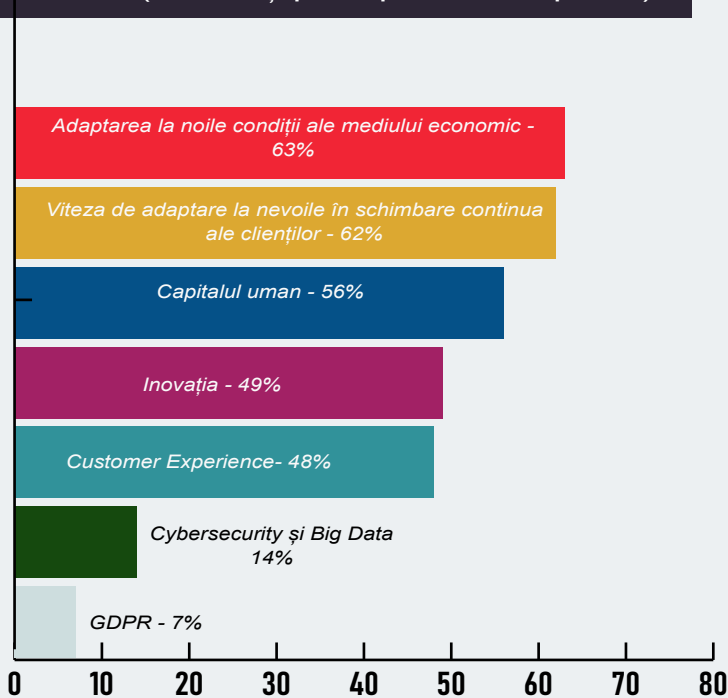
Priorități cheie pentru companiile din România sunt adaptarea rapidă la cerințele în schimbare ale clienților, la noile condiții ale mediului economic și capitalul uman

Rezultatele studiului ilustrează clar direcțiile principale către care companiile își canalizează eforturile și resursele pentru a menține competitivitatea și a răspunde provocărilor economice. Se observă că, în ceea ce privește prioritățile pentru business, capitalul uman este o componentă esențială pentru majoritatea companiilor, 56% dintre respondenți recunoscând importanța crucială a resurselor umane pentru succesul lor.

În același timp, adaptarea rapidă la cerințele în schimbare ale clienților și noile condiții ale mediului economic sunt priorități de prim ordin, cu 63% și, respectiv, 62% dintre companii considerându-le esențiale. Acest lucru subliniază cât de important este pentru organizații să fie receptive la semnalele pieței și

să se adapteze rapid pentru a satisface cerințele în continuă schimbare ale clienților și pentru a face față incertitudinii din mediul economic. Cu 48% dintre respondenți evidențiind experiența clienților ca o prioritate cheie și cu 49% orientându-se către inovație, putem spune că serviciile de calitate superioară și menținerea în avangardă a evoluției tehnologice rămân, de asemenea, prioritare. În plus, deși aspectele legate de securitatea cibernetică și Big Data, precum și respectarea reglementărilor GDPR reprezintă aspecte importante pentru un procent mai mic de companii, acestea rămân, totuși, în atenție, cu 7% și, respectiv, 14% dintre respondenți considerându-le ca priorități ale business-ului lor.

Care sunt prioritățile pentru businessul pe care îl reprezentați pentru anul curent? (selectați principalele 3 aspecte)



*Selecție multiplă

Tendențe economice la nivel internațional și care influențează prioritățile de business

1. Recesiune economică în unele țări
2. Turbulențe sociale
3. Valul masiv de imigranți
4. Îmbătrânirea populației
5. Dezastrele naturale
6. Creșterea costului vieții

"Economia germană a înregistrat o scădere, ceea ce afectează întreaga Uniune Europeană. Îmbătrânirea populației, aflusul de refugiați, precum și dezastrele naturale pun presiune asupra bugetelor guvernelor, contribuind la deficitul guvernamental.

Observăm că, în ceea ce privește bunăstarea financiară a populației, economiile mai mature din UE au înregistrat o îmbunătățire a parității puterii de cumpărare, în timp ce noii membri ai UE, precum Polonia, România, Republica Cehă, Ungaria, dar și Norvegia, Danemarca și Suedia, au experimentat o deteriorare a parității puterii de cumpărare în timp."

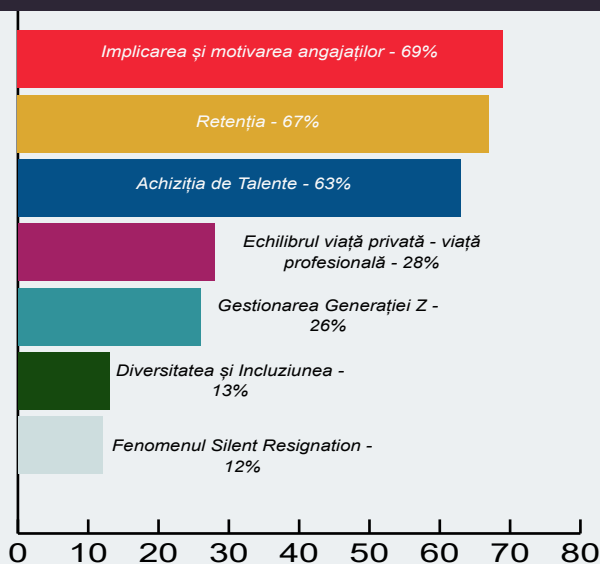
Viktorija Proskurovska
Labour Market Intelligence Manager
World Employment Confederation Europe
în cadrul Conferinței AFSRU, 5 octombrie 2023

Implicarea și Motivarea Angajaților printre cele mai mari provocări pe care companiile le anticipează din perspectiva forței de muncă

În fața unui peisaj economic în continuă schimbare, provocările legate de forța de muncă devin tot mai accentuate.

Contextul pandemic a pus în topul priorităților oamenilor de HR *implicarea și motivarea angajaților*, astfel că nu este o surpriză că acestea s-au menținut pentru 69% dintre recipienți, în topul provocărilor curente, având în vedere că sunt cheia pentru a obține o forță de muncă productivă și loială, esențială pentru succesul organizațiilor.

Care sunt provocările pe care le anticipați din perspectiva forței de muncă? (selecțiți principalele 3 aspecte)



*Selecție multiplă

Totodată, cifrele din studiul AFSRU evidențiază că reținerea și achiziția de talente sunt două dintre prioritățile principale pentru companiile din România, cu 67% și, respectiv, 63% dintre respondenți care le identifică ca fiind aspecte cheie. Aceasta reflectă importanța strategică a gestionării și menținerii angajaților valoroși în cadrul organizațiilor, precum și a aducerii de noi talente în echipe.

Echilibrul dintre viața privată și cea profesională este, de asemenea, o temă importantă, cu 28% dintre respondenți care o consideră relevantă.

Viktorija Proskurovska, Labour Market Intelligence Manager, WEC, a subliniat în cadrul Conferinței AFSRU, din 5 octombrie 2023 că:

”Pentru a construi un mediu de lucru digital centrat pe om, organizațiile trebuie să definească mai întâi experiența holistică a angajaților. Luați în considerare aceste întrebări cheie:

- Ce simt angajații despre munca pe care o desfășoară?
- În ce fel se conectează cu echipele și colegii lor?
- Cum le afectează experiența de muncă bunăstarea și dezvoltarea personală și profesională?
- Simt că fac parte din colectiv și au o legătură cu acesta?”



Cele 10 reguli de aur pentru consolidarea rezilienței forței de muncă

1. Începeți să vă ascultați cu adevărat angajații: mai mult ca niciodată, ei sunt clienții dvs.!
2. Construiți o cultură a învățării continue: în vremuri de penurie de forță de muncă, dezvoltarea talentelor dvs. este vitală.
3. De la angajare până la plecare: concentrați-vă pe a crea o adevărată experiență pentru angajați.
4. Reînnoiți angajamentul față de diversitate, echitate și incluziune: evitați oboseala legată de DE&I prin evaluarea progresului dvs. și identificarea demersurilor pe care trebuie să le faceți pentru a ajunge la următorul nivel.
5. Construiți o strategie integrată privind agilitatea forței de muncă: folosiți diverse forme de muncă pentru a atrage și reține cele mai valoroase talente.
6. Implementați tehnologie digitală: IT, inteligența artificială, realitatea virtuală au potențialul de a remodela experiența angajaților.
7. Testați propriul proces de recrutare: veți fi surprinși cât de lung și anevoios este.
8. Profitați la maximum de evaluarea resurselor umane: stabiliți indicatori relevanți și creați diagrame care să vă ajute să cunoașteți mai bine forța de muncă.
9. Monitorizați și continuați să îmbunătățiți brandul de angajator: consumerizarea muncii este o realitate.
10. Nu uitați să îmbunătățiți condițiile de lucru și conținutul muncii! La urma urmei, aceasta contează cel mai mult...

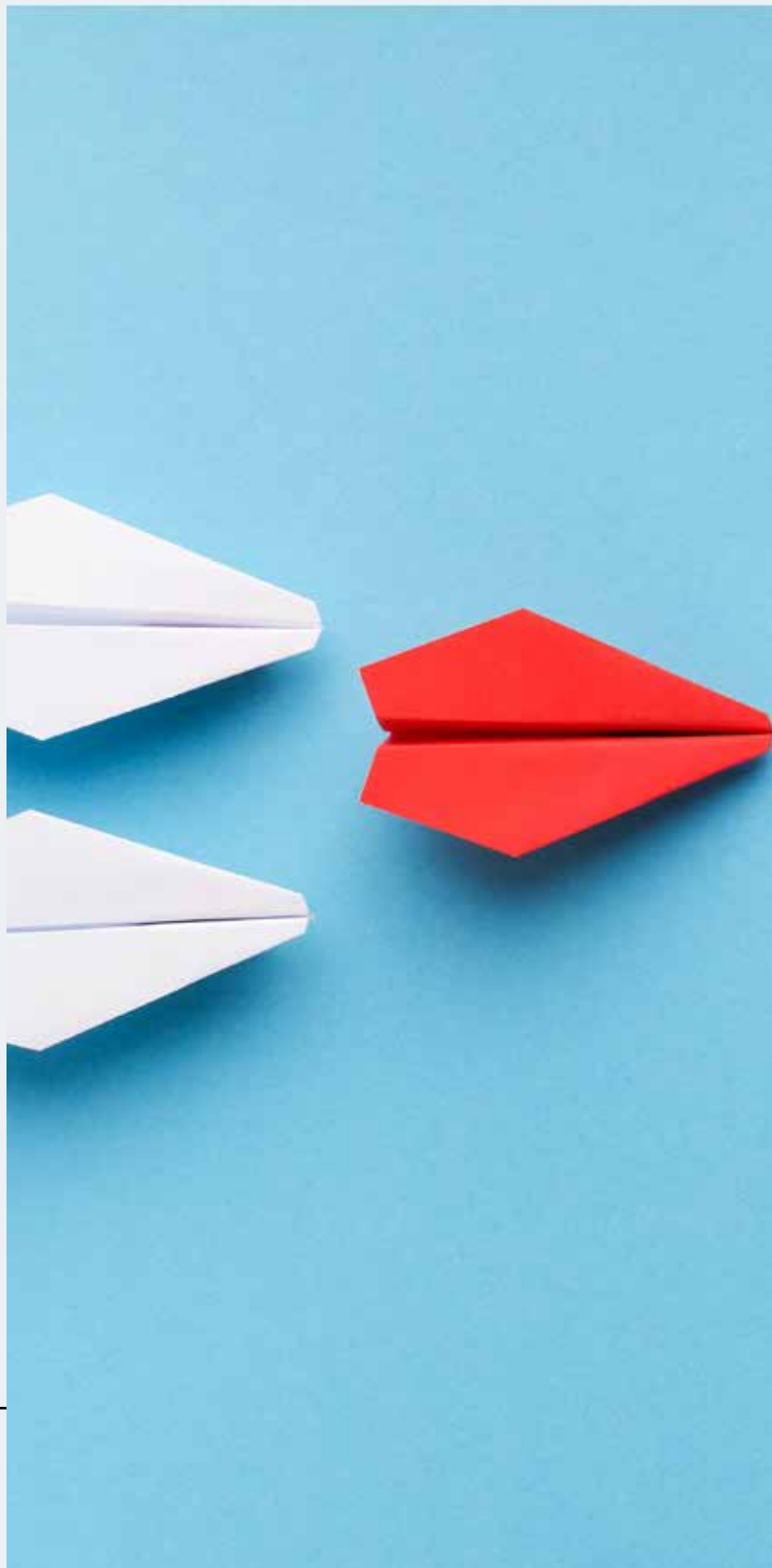
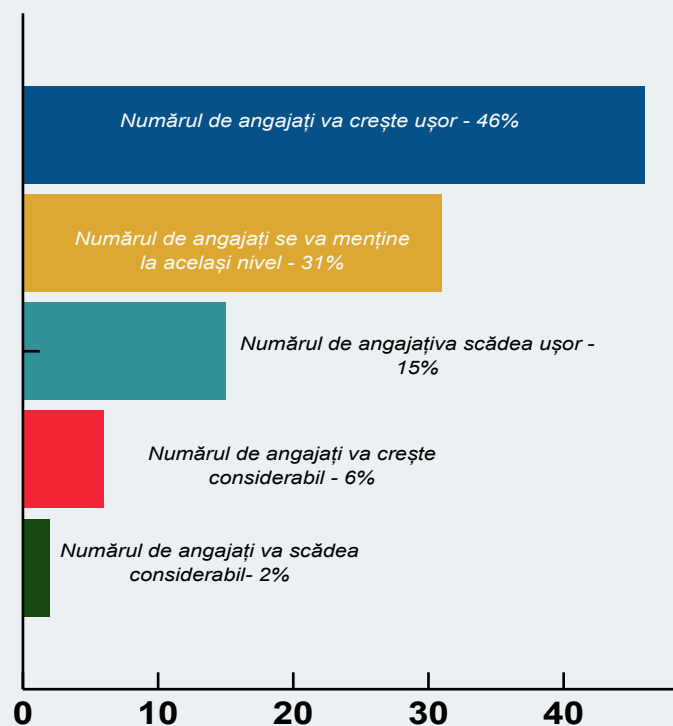


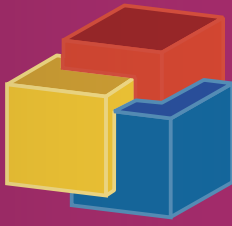
Viktorija Proskurovska, Labour Market Intelligence Manager, WEC, în cadrul Conferinței AFSRU, Hr Insights Forum

Proiecții optimiste: Ce anticipează companiile privind evoluția numărului de angajați

Rezultatele sugerează o perspectivă interesantă asupra pieței forței de muncă. Deși doar 2% dintre respondenți anticipează o scădere semnificativă a numărului de angajați, 6% se așteaptă la o creștere considerabilă. Majoritatea companiilor, respectiv 46%, prevăd o creștere ușoară a numărului de angajați, în timp ce 31% dintre acestea se așteaptă ca numărul de angajați să rămână la același nivel. Această perspectivă indică o oarecare încredere în piața forței de muncă și sugerează că, în ciuda provocărilor economice recente, majoritatea companiilor au intenții să își dezvolte sau să își mențină echipele de angajați.

Cum estimați că va evolua numărul de angajați din organizația dvs. în anul curent?





AFSRU

asociația furnizorilor
de servicii de
resurse umane

**A
N
A
L
I
Z
Ă**

VARIANTE FLEXIBILE DE ANGAJARE

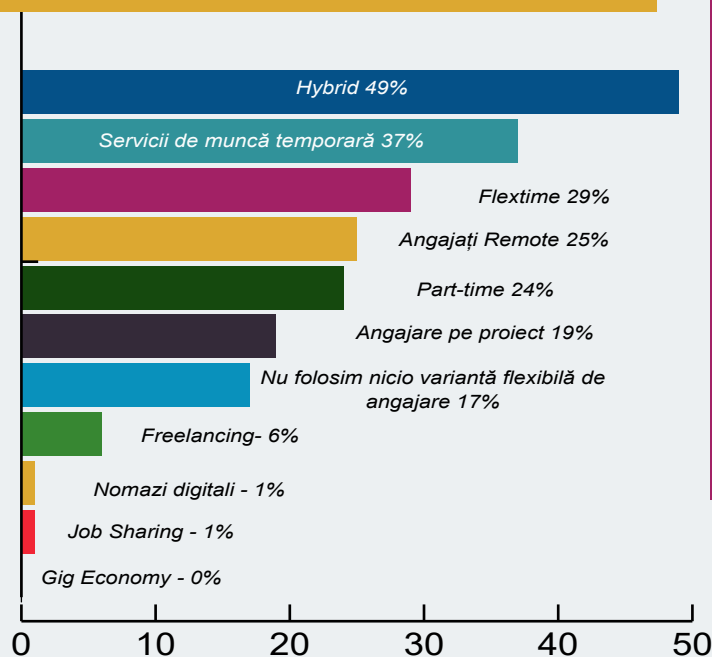
**HR INSIGHTS:
Exploring the
Latest Trends**

Munca Hybrid și munca temporară sunt în continuare preferate de angajatori

Angajatorii explorează o serie de opțiuni pentru a asigura flexibilitatea în recrutare și în managementul resurselor umane. Un procent semnificativ, 49%, optează pentru modele hibride, care combină lucrul de la birou cu munca la distanță. Aproape un sfert dintre respondenți, 24%, oferă opțiuni de angajare part-time, permițând astfel angajaților să-și gestioneze mai eficient echilibrul între viața profesională și cea personală. Cu 29%, flextime este o altă abordare populară, care le permite angajaților să-și aleagă orele de lucru. Serviciile de muncă temporară sunt utilizate de 37% dintre companii, oferindu-le flexibilitate în gestionarea forței de muncă în funcție de cerințele proiectelor și sezon. La polul opus, doar 1% dintre respondenți au adoptat variante precum job sharing sau nomazi digitali.



Cum estimați că va evolua numărul de angajați din organizația dvs. în anul curent?



*Selecție multiplă

”Pandemia a rescris cu siguranță modul în care angajații se raportează la jobul lor, dar și modul în care angajatorii integrează aceste noi forme de flexibilizare. Pe agenda HR-ului va rămâne în continuare provocarea de a identifica modalități inovatoare pentru a asigura flexibilitatea în recrutare și în gestionarea resurselor umane. Ne bucură să vedem că munca temporară se află printre acestea, fiind o soluție de flexibilizare pentru 37% dintre companii.” Bogdan Gabor, Membru Boad AFSRU și Country Manager Lugera, the People Republic.

Flexibilitatea muncii - concepte implementate deja de alte state europene, dificil de implementat în acord cu cadrul legislativ curent

”Trăim într-o lume extrem de complexă și aici vorbim despre schimbări de modele de business, vorbim de indicatori precum o rată a șomajului, respectiv o demografie, vorbim despre o legislație care mai are multe de îmbunătățit atât local cât și regional, pentru că acum deja frontierele unui stat nu mai sunt atât de clar definite, vorbim de tipuri diferite de companii: locale, multinaționale care au la rândul lor politici diferite pe care le pot reproduce în design local sau pot implementa ce li se dă de afară, vorbim despre leadership care poate să fie mai curajos, mai vizionar și care se uită inclusiv la aceasta flexibilizare a muncii.

Acum ce poate să facă o companie?! Poate să se uite la mai multe categorii de subiecte. Unul poate fi legat de timp și aici vorbim de acel flextime, săptămâna redusă de lucru, de

modul în care un salariat își poate stabili singur programul de lucru sau un job să fie împărțit între doi salariați... Putem să vorbim despre loc [..]: lucrul de acasă, lucrul de oriunde, lucrul din biroul companiei sau din afara companiei, dar în niste spații de co-working, putem să vorbim despre disponibilitatea unei companii de a lăsa un angajat să își aleagă câte zile pe săptămână să lucreze și, aici, evident putem vorbi despre un lucru hibrid, total, de acasă sau de la serviciu, de o continuitate a muncii (politica organizației să permită angajatului să își ia concediu de studiu sau să permitem anul sabatic). [..] *Cu toții știm aceste lucruri, trebuie să fim și noi deschiși să le acceptăm.*” **Adela Jansen**, Director Independent, în cadrul Conferinței HR Insights Forum

Work life balance dificil de tradus în legislația muncii



”Atunci când vorbim despre work life balance la personalul operativ înseamnă altceva, înseamnă, câteodată să muncească mai mult și să aibă mai mult timp la dispoziție pentru a se auto-organiza. Este nevoie de timp pentru acasă și atunci ar prefera să lucreze, spre exemplu, mai multe ore deodată și să beneficieze ulterior de mai mult timp liber. Din păcate nu putem implementa asta în România, deși o implementăm în alte țări din Europa de Est.”

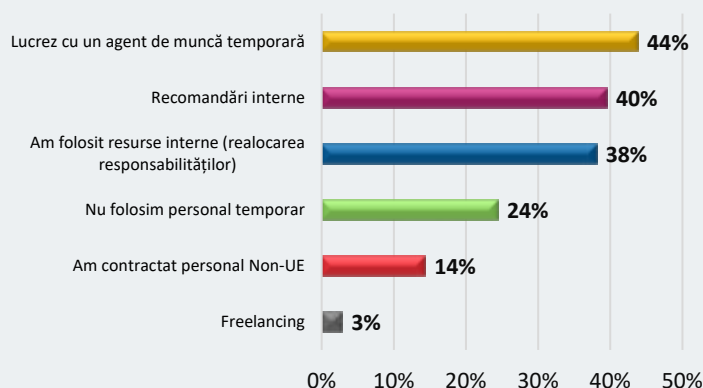
Elena Fulgoi, People Development Manager EE Prysmian Group în cadrul Conferinței HR Insights Forum

Agentul de muncă temporară, prima soluție pentru flexibilitate

Studiul a relevat faptul că organizațiile se angajează în diferite variante pentru a asigura flexibilitate în procesul de angajare. Cu 44% dintre respondenți care lucrează cu un agent de muncă temporară, aceasta este o opțiune importantă pentru a satisface nevoile de personal temporar. Cu toate acestea, 24% dintre companii au ales să nu utilizeze personal temporar deloc, preferând să se bazeze pe resursele interne pentru a gestiona cerințele fluctuante. De asemenea, 38% au ales să utilizeze resurse interne prin rea-

locarea responsabilităților, în timp ce 14% au adus personal non-UE pentru acoperirea nevoilor de forță de muncă. Mai mult, 40% dintre companii au optat pentru recomandări interne pentru a găsi candidați potriviți. Cu toate că folosirea freelancing-ului rămâne la un nivel mai scăzut, acesta reprezintă încă o opțiune viabilă pentru 3% dintre respondenți. Această diversitate de abordări ilustrează importanța adaptării strategiilor de recrutare pentru a se potrivi cerințelor și contextului specific al fiecărei organizații.

Ce soluții ați adoptat pentru a acoperi nevoia de personal temporar?



”Folosim muncă temporară tot timpul anului. Volumele noastre de producție fluctuează și suntem în fericita poziție de a avea mai multe oportunități, [...] însă cu siguranță este loc de mai mult. Când spun asta, mă refer și la un angajament din partea noastră de a integra munca temporară și de a o folosi cu perspectivă. Partenerii noștri sunt cu adevărat parteneri și nu avem pur și simplu un furnizor de servicii de resurse umane.”

Elena Fulgoi, People Development Manager EE Prysmian Group în cadrul Conferinței HR Insights Forum

”Din perspectiva industriei de servicii de relații clienți pentru telecom, de foarte mulți ani, avem un mix între angajații interni, muncă temporară și outsourcing. [...] Cam jumătate din angajații noștri sunt angajați interni și muncă temporară, cealaltă jumătate este externalizată către diverși parteneri. Ne dorim să avem comparabilitate astfel că, pe anumite linii de activități, folosim toate cele 3 perspective. [...]”

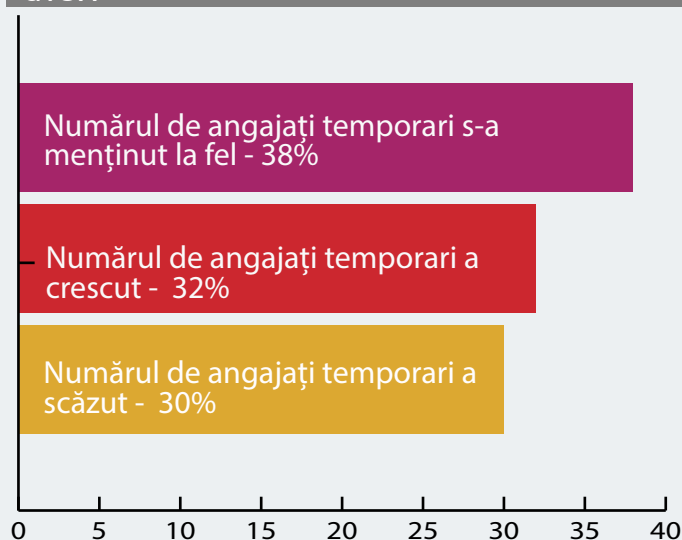
Nicoleta Țigău, Head of Debt Recovery & Partnership în Customer Service Orange România în cadrul Conferinței HR Insights Forum



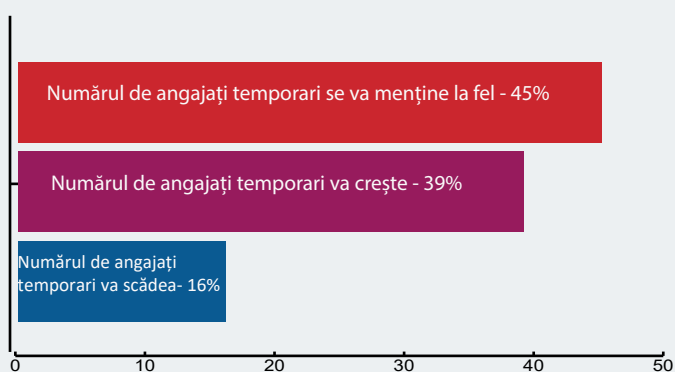
4 din 10 companii estimează o creștere a numărului de angajați temporari

Într-un context economic în continuă schimbare, munca temporară susține companiile oferindu-le flexibilitatea necesară pentru a se adapta cerințelor variabile ale pieței, permițându-le să gestioneze resursele umane în mod eficient, să răspundă rapid în acord cu nevoile proiectelor și să facă față ajustărilor sezoniere. 32% dintre respondenți au raportat o creștere a numărului de angajați temporari, iar 38% dintre companii au menținut același număr de angajați temporari în ultimii ani. Aceasta ne indică o nevoie susținută pentru aceste servicii, dar arată și complexitatea cerințelor pentru serviciile de muncă temporară în diferite organizații și sectoare.

În ultimii ani, cum a evoluat nevoia de servicii de muncă temporară din cadrul companiei dvs.?



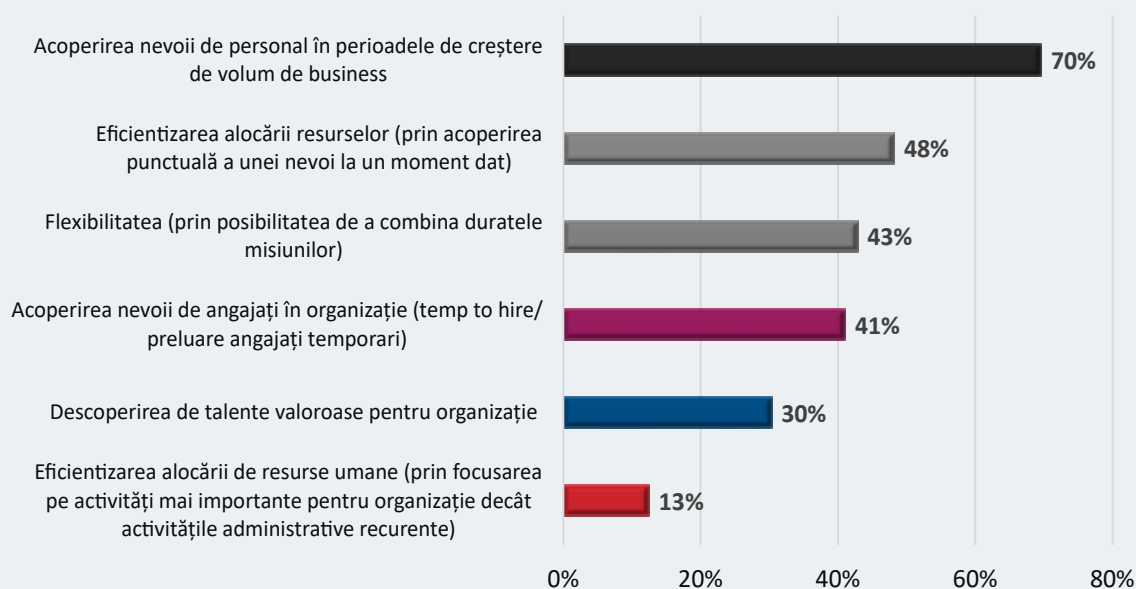
Cum estimați că va evolua nevoia de servicii de muncă temporară din cadrul companiei dvs.?



Cu 39% dintre respondenți anticipând o creștere a numărului de angajați temporari, flexibilitatea rămâne un element cheie în strategiile de resurse umane. De asemenea, impresionează faptul că 45% dintre companii consideră că nevoia de servicii de muncă temporară se va menține la același nivel. Acest lucru indică o anumită stabilitate și poate reflecta o anticipare a unor cerințe constante de personal temporar. Înțelegem așadar că, în ciuda incertitudinilor economice, serviciile de muncă temporară rămân un instrument valoros în strategiile de resurse umane ale multor companii.

Top 3 beneficii ale muncii temporare în viziunea angajatorilor

Ce avantaje și beneficii oferă pentru organizația dvs. munca temporară în comparație cu angajarea directă a personalului?



”Nu cred că există un moment anume în care trebuie să apelezi la munca temporară. Munca temporară vine cu o serie de avantaje pentru orice organizație, fie că vorbim de o organizație mai mică sau de o organizație mai mare. Să apelezi la munca temporară preia din eforturile interne de recrutare, de administrare a personalului, de salarizare, flexibilizează schema organizațională, aduce flexibilitate în procesul de bugetare și, nu în ultimul rând, aduce acel număr suplimentar de angajați de care ai nevoie în perioade în care, să zicem, ai nevoie să implementezi noi proiecte de business, în perioade în care ai creșteri de volume în producție, dar nu numai.”

Cătălin Ilie, Recruitment & HR Operations Manager, Professional, în cadrul Conferinței HR Insights Forum



Ce măsură de flexibilizare a muncii ați adopta dacă ați fi ministrul muncii? 5 specialiști, 5 răspunsuri, 1 singură sintagmă cheie: legislație adaptată



"Deși soluția muncii temporare este promovată ca o soluție flexibilă, din pacate, atunci când vrem să o implementăm ne izbir de o legislație care nu e atât de flexibilă. M-aș orienta către măsuri care să flexibilizeze într-adevăr munca prin agent de muncă temporară și aș reconsidera anumite hotărâri care vizează anumite industrii, dar care din păcare nu iau în considerare și agentul de muncă temporară. Astfel, nici salariatul temporar, nici clientul nu beneficiază de aceste măsuri." **Cătălin Ilie**, Recruitment & HR Operations Manager, Professional

"Aș contribui în mod activ la tot ceea ce înseamnă strategia de țară, la prioritățile țării și la modul în care aceasta își poate folosi resursele, atât financiare, cât și resursele umane și toată legislația care ar putea să ajute ar fi adaptată în acest sens."

Trăim într-o lume extrem de competitivă și ne dorim să atragem investiții străine în România. Oamenii au reprezentat un factor extraordinar de mare de atractivitate, e adevărat și costuri mai mici, nu trebuie să rămânem acolo și vrem să aducem valoare adăugată, dar nu vrem să se transforme nici într-un motiv pentru ca aceste companii să plece pentru că nu îi găsesc aici sau pentru că nu sunt suficient de bine pregătiți."

Adela Jansen, Director Independent



"Eu m-aș referi la timp și bani pentru că toată lumea are nevoie de acestea și cred că este timpul să ascultăm dacă suntem în funcții de conducere ce își doresc angajații noștri, ce pot să facă angajatorii noștri și ce vor să facă și să poată pune la dispoziția celor care primesc un cadru legislativ care să permită acest lucru. Adică, în momentul în care suntem limitați de legi, suntem limitați de ceea ce putem da ca beneficii. Chiar dacă vrem să dăm mai mult, de obicei plătim mult peste beneficiile pe care le dăm angajaților noștri, deci un Ministru al Muncii ar putea să ia în considerare care sunt vremurile și care sunt nevoile angajaților și să permită, deci să flexibilizeze, condițiile în care putem angaja oamenii, cât pot să lucreze și cât îi putem remunera, ca marea parte a remunerației să ajungă la angajat." **Elena Fulgoi**, People Development Manager EE Prysmian Group

Ce măsură de flexibilizare a muncii ați adopta dacă ați fi ministrul muncii? 5 specialiști, 5 răspunsuri, 1 singură sintagmă cheie: legislație adaptată

"M-aș duce mai departe în zona colaborării în amonte, cu sistemul de educație pentru că nu cred că există o coerență între cele două și nu cred că pregătim oameni în școală, până în liceu sau în facultate, pentru ceea ce are acum nevoie piața muncii și, mai mult decât atât, nu avem grijă ca oamenii să fie informați în legătură cu toate modificările și contextul pieței de muncă." **Nicoleta Țigău**, Head of Debt Recovery & Partnership în Customer Service Orange România în cadrul Conferinței HR Insights Forum



"Aș despărți actualul Minister al Muncii și al Protecției Sociale într-un Minister al Muncii mai mic, poate cu 20 de angajați, care să lucreze doar pe muncă, și un Minister al Protecției Sociale care înseamnă pensii și toate celelalte la fel de importante pentru societate, dar să fie distinctul Minister al Muncii."

Referitor la schimbările de legislație există deja un proiect în lucru axat pe banca locurilor de muncă, munca on call, partajarea locurilor de muncă, partajarea programului de muncă și multe, multe alte forme de flexibilizare și vă invit în Comisia Locurilor de Muncă să spuneți și să susțineți și voi lucrurile acestea. Oricare dintre voi o poate face."
Cristian Seidler, Deputat



AFSRU

asociația furnizorilor
de servicii de
resurse umane

**A
N
A
L
I
Z
Ă**

**ROLURI ȘI
COMPETENȚE
DIFICIL DE
IDENTIFICAT**

**HR INSIGHTS:
Exploring the
Latest Trends**

Găsirea de noi operatori în producție, misiune imposibilă pentru angajatori

Operatori de producție sunt *rara avis* în recrutare cu un procent de 38% în topul profilurilor dificil de recrutat.

”Dezvoltarea accelerată pe care industria a cunoscut-o în ultimii ani, îmbătrânirea populației și migrația forței de muncă au făcut tot mai dificilă atragerea de personal pentru zona de producție. Și, deși angajatorii s-au întrecut în inventarea de bonusuri și beneficii pentru angajații de pe aceste roluri în încercarea de a-și face oferta cât mai atractivă, sunt industrii unde singura opțiune pentru companii, pentru a-și menține ritmul de creștere, este să investească în automatizare și integrarea de roboți în procesul de producție,” Bogdan Gabor, Membru Board AFSRU și Country Manager Lugera, The People Republic.

În plus, rolurile administrative cu 32% dintre voturi, operatorii de depozit/ logistică, cu 23% și personalului de vânzări, cu 18%, sunt, de asemenea, profiluri dificil de acoperit.

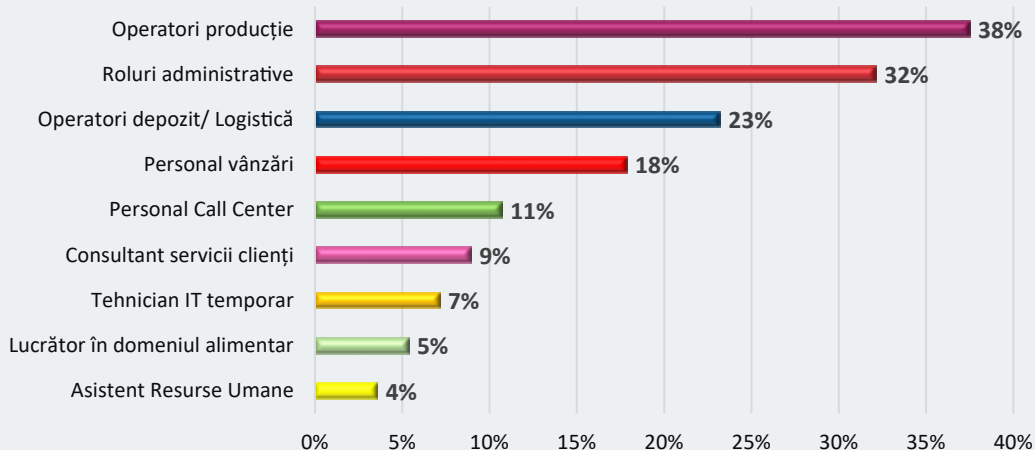
Penuria de profesioniști din vânzări este o constantă în ultimii ani.

”Sectorul vânzării a fost dintotdeauna provocator din perspectiva atragerii de candidați bine pregătiți. E un rol care vine cu multă presiune și responsabilitate pentru acești profesioniști care trebuie să atingă obiective de la an la an mai ambițioase și să mențină relații strânse cu clienții care sunt tot mai informați, mai specifici și mai rafinați în solicitări. În plus, identificarea candidaților cu abilități de comunicare și relaționare deosebite, necesare pentru construirea unor relații pe termen lung, adaugă o provocare suplimentară.”
Oana Popescu, Managing Director Humangest Group.



Oana Popescu
Managing Director
Humangest Group

Care sunt profilurile pentru care întâmpinați dificultăți în recrutarea de personal temporar?



*selecție multiplă

Experiența practică relevantă, din ce în ce mai rară

Cunoștințele tehnice specifice domeniului și **experiența practică relevantă** se numără printre cele mai solicitate competențe, cu 66%, respectiv 75% dintre companii care se confruntă cu dificultăți în acest sens. Pentru a satisface nevoile companiilor și a face față provocărilor legate de recrutarea de personal temporar, este crucial să se creeze un pod solid între educație și cerințele pieței muncii.

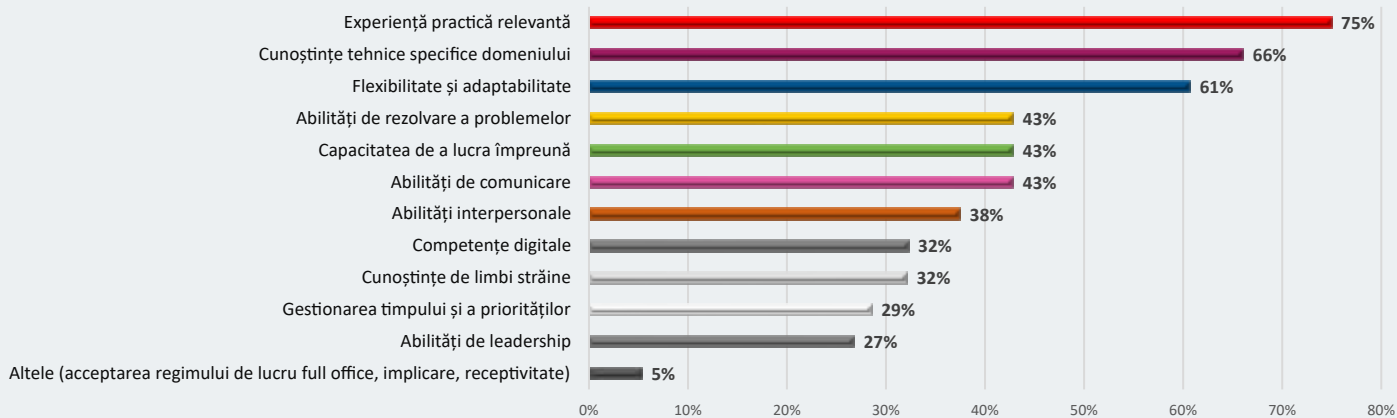
Flexibilitatea și adaptabilitatea se evidențiază ca o cerință majoră, cu 61% dintre companii care întâmpină dificultăți în recrutarea personalului temporar cu aceste calități. Această cifră reflectă realitățile curente ale unui mediu de lucru în continuă schimbare și necesitatea adaptării rapide la

noi sarcini și roluri.

De asemenea, **abilitățile de comunicare, de rezolvare a problemelor și capacitatea de a lucra împreună** sunt competențe căutate în mod frecvent, cu 43% dintre companii care întâmpină dificultăți în acest sens.

În perioada pandemică, cu echipele de lucru dispersate și interacționând preponderent digital aceste competențe au devenit cruciale pentru gestionarea schimbărilor și menținerea productivității. Dezvoltarea acestor abilități este însă importantă nu numai în perioade de criză, ci și în contextul unui mediu de lucru în evoluție constantă.

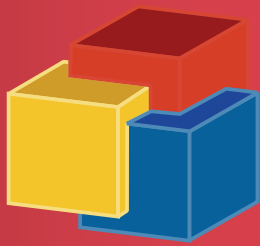
Care sunt competențele pentru care întâmpinați dificultăți în recrutarea de personal temporar?



*selecție multiplă

”Intervenția în educație ar trebui să se facă încă din gimnaziu pentru a evita șomajul din rândul segmentului 18-24 de ani. Copiii trebuie să aflu că există soluții, că există meserii în piață din care poate câștiga foarte bine și nu vor mai ajunge doar să se auto-gospodărească precum o fac părinții lor. Părinții trebuie să înțeleagă că ai lor copiii pot câștiga bine și dacă merg către o școală profesională.” *Cătălin Ilie, Recruitment & HR Operations Manager, Professional, în cadrul Conferinței AFSRU HR Insights Forum*





AFSRU

asociația furnizorilor
de servicii de
resurse umane

**A
N
A
L
I
Z
Ă**

ASTEPTĂRILE CĂNDIDAȚILOR

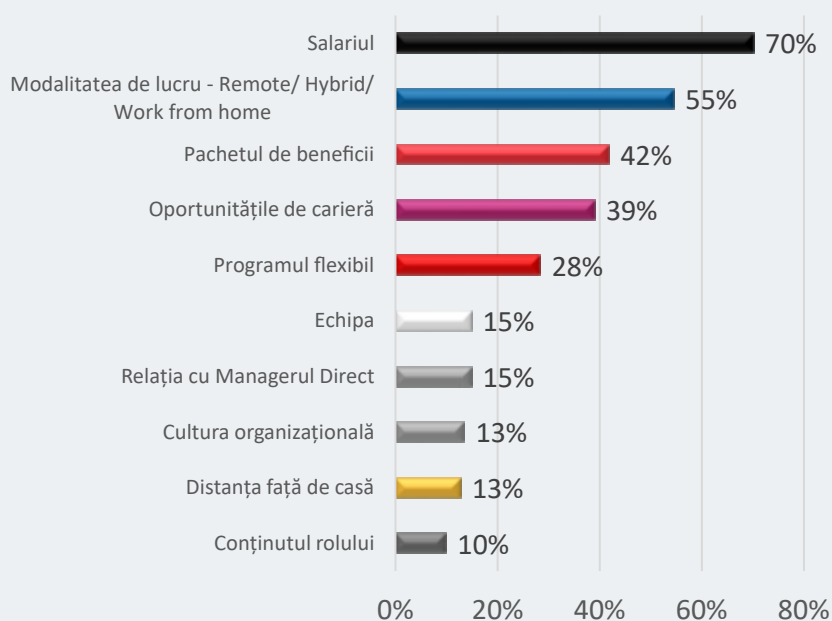
**HR INSIGHTS:
Exploring the
Latest Trends**

Salariul, pe primul loc în topul așteptărilor candidaților

Într-o lume a muncii în continuă schimbare, unde candidații sunt din ce în ce mai selectivi în alegerea viitorului angajator, așteptările lor au devenit din ce în ce mai variate și sofisticate. În această privință, salariul rămâne un factor crucial pentru candidați, cu un procent semnificativ de 70%. Dar, pe lângă compensația financiară, așteptările lor se extind către oportunitățile de carieră (39%) și

pachetele de beneficii (42%), care ocupă locuri semnificative în topul preferințelor, evidențiind că aceștia caută, în mod legitim, să obțină mai mult decât doar un salariu competitiv. Astfel, în acest context, este esențial pentru angajatori să înțeleagă și să răspundă la aceste așteptări complexe pentru a atrage și reține talentele dorite.

Care considerați că sunt principalele 3 așteptări din partea candidaților de la viitorul angajator? *selecție multiplă



”Am întrebat angajatorii care sunt așteptările candidaților, iar aici salariul conduce în top, urmat de modalitatea de lucru. Este o surpriză, pentru că observăm că tot mai mulți angajatori își propun revenirea la birou. Trebuie să înțelegem însă că tendințele setate de pandemie vor rămâne cu noi definitiv, iar munca hibrid e aici ca să rămână.”
Bogdan Gabor, Membru Board AFSRU și Country Manager Lugera, the People Republic.



Concluzii - Flexibilizarea muncii

- Munca temporară este o soluție de flexibilizare pentru 4 din 10 companii din România, conform studiului AFSRU;
- Angajatorii preferă să recruteze angajați temporari în perioadele de vârf de producție/ activitate;
- Salariul este pe primul loc în topul preferințelor candidaților, urmat de posibilitatea de a lucra remote și de beneficiile oferite;
- Cei mai mari angajatori pe segmentul muncă temporară rămân producția și serviciile;
- Din ce în ce mai dificil de identificat sunt candidații pentru roluri de operatori producție, roluri administrative, operatori depozit/ logistică, dar și personal vânzări.



AFSRU

asociația furnizorilor
de servicii de
resurse umane

**A
N
A
L
I
Z
Ă**

LUCRĂTORI NON-UE

HR INSIGHTS: Exploring the Latest Trends

70% dintre companii intenționează să angajeze personal non-UE



Companiile de pe piața locală se confruntă încă cu un deficit de forță de muncă, cu toate că un val de prudență plutește asupra economiei locale. Angajatorii au nevoie de oameni pentru a acoperi joburi în producție, IT, HoReCa, agricultură sau construcții, iar pentru aceste roluri pot utiliza forță de muncă din țări non-UE. Procesul prin care acești oameni sunt aduși în țară este însă unul anevoios din cauza piedicilor și barierelor administrative.

„Majoritatea companiilor intenționează să recruteze personal non-UE, trendul este clar. Din studiul nostru a rezultat că 70% dintre respondenți intenționează să angajeze personal non-UE, iar companiile care spun asta intenționează să recruteze între 1 și 50 de astfel de angajați”, a spus Sorina Donisa, CEO Prohuman România și Președintele Asociației Furnizorilor de Resurse Umane (AFSRU), în cadrul Conferinței HR Insights Forum.

Cristian Vasilcoiu, secretar de stat în Ministerul Muncii, a subliniat în cadrul Conferinței AFSRU că toată Europa se confruntă cu un deficit de forță de muncă. „Noi avem declarate locuri de muncă vacante vreo 60.000, dar și eu sunt conștient că cererea reală este undeva la 250.000 și, dacă s-ar găsi, s-ar putea angaja și 500.000 de lucrători.” „Ei nu există și iată că și noi suntem nevoiți să importăm forță de muncă din afara spațiului Uniunii Europene.”

Cu toate acestea, Vasilcoiu spune că încă nu a fost luată o decizie finală cu privire la cota de muncitori străini de anul viitor.

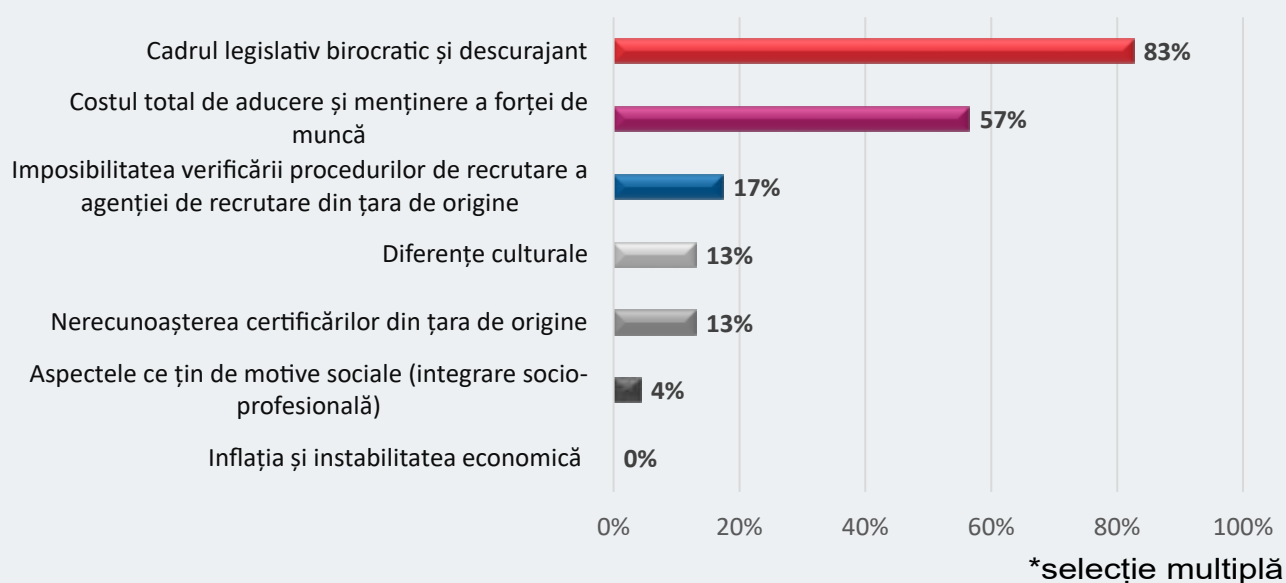
„Pot să spun că nu va scădea cota de 100.000 de persoane, dar sunt discuții la nivelul guvernului pentru că această forță de muncă din zone asiatice implică și alte posibile riscuri și sunt instituții de profil care ar

dori cumva să o lăsăm mai ușor cu importatul de forță de muncă din diverse zone mai sensibile ale planetei. Cred că va crește puțin contingentul, dar nu foarte mult”, susține el.



83% dintre companii consideră cadrul legislativ birocratic și descurajant cel mai mare obstacol în recrutarea de talente non-UE

Care a fost cel mai mare obstacol pentru recrutarea de talente din afara țării?



”Un subiect care este din ce în ce mai mult prezent pe masa managerilor de companii, mai ales în acele companii cărora le este tot mai greu să găsească anumite profiluri de angajați, angajarea de personal non-UE.

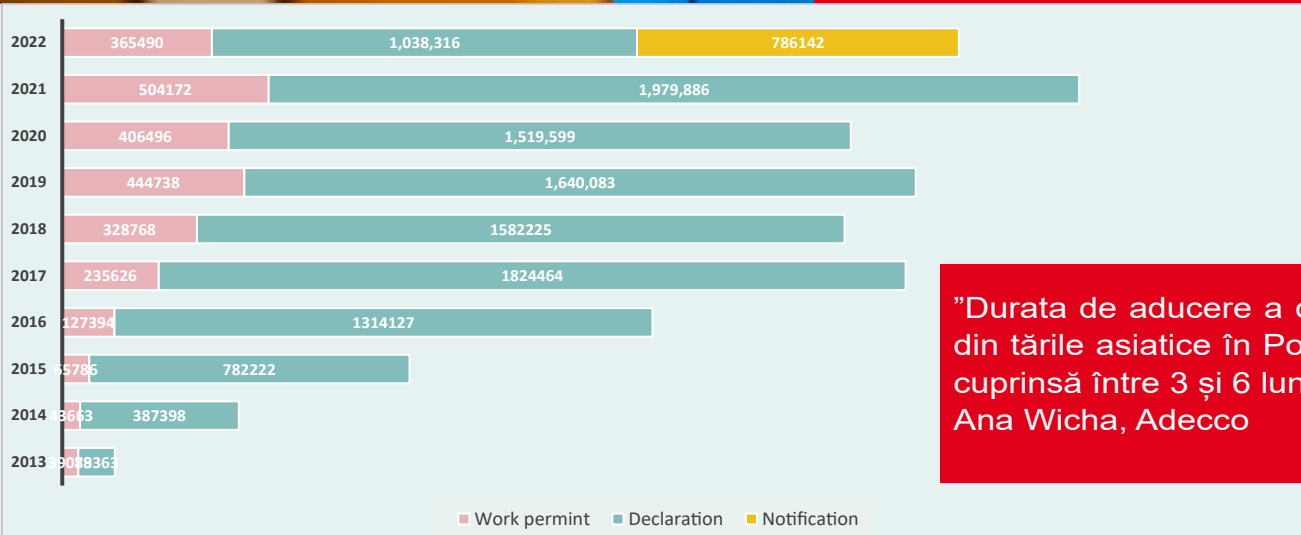
Nu este o surpriză că birocrația s-a situat în acest caz pe prima poziție. Încă mai avem de lucrat ca țară la birocrație și aici nu mă refer doar la birocrație și acte, ci și la perioada în care putem aduce personal non-UE. Noi, ca agent de muncă temporară, nu putem să îi aducem direct din afară, dar putem să îi angajăm pe cei care au permis de reședință valid în România, dar sper că acest lucru se va schimba.

O a doua provocare este costul forței de muncă, iar aici nu mă refer doar la costul cu documentele, permise, taxe, vize, ci ne referim și la transportul lor [...] și la taxele de recrutare care pot face ca acest cost să fie semnificativ.” Sorina Donisa, Președinte AFSRU și CEO Prohuman România

Bune practici în alte state - Guvernul polonez solicită doar trei documente la dosarul de angajare al cetățenilor non-UE



Anna Wicha, Global Head of Outsourcing Field Sales Marketing Services Adecco

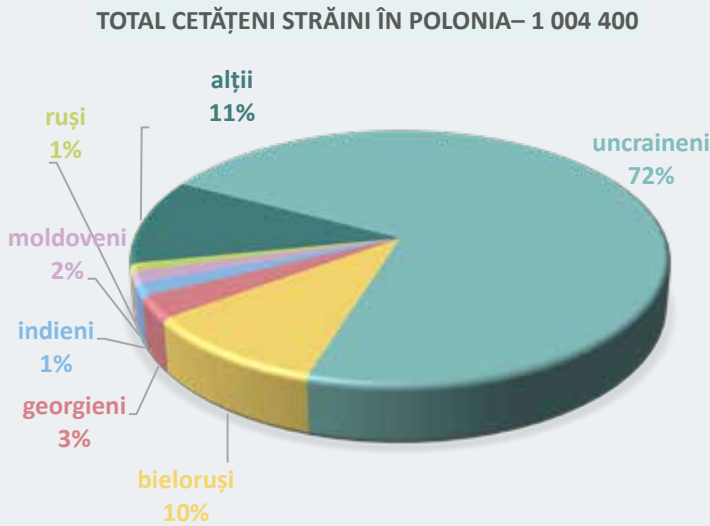


”Durata de aducere a cetățenilor din țările asiatice în Polonia este cuprinsă între 3 și 6 luni.”
Ana Wicha, Adecco

Guvernul polonez solicită doar trei documente la dosarul de angajare al cetățenilor non-UE:

- o notificare, solicitată pentru cetățenii ucraineni, armeni, bieloruși, georgieni și moldoveni (introdusă în 2022, aceasta este în obligația angajatorului, respectiv angajatorul după încheierea contractului notifică autoritățile în termen de 14 zile)
- o declarație (și aceasta este tot responsabilitatea angajatorului, însă trebuie transmisă de acesta anterior angajării)
- permis de lucru

Pentru țările din fosta Uniune Sovietică, Polonia nu este țara de destinație finală, pentru țările asiatice, poate fi o opțiune



Cele mai populare profesii în Polonia:

- muncitor producție (prelucrare industrială),
- ambalator manual,
- lucrător în depozit,
- alte meserii care implică munca simplă în industrie,
- muncitor în construcții,
- lucrător necalificat în construcții,
- șofer de camion.

Politica statului polonez

AVANTAJE

- Acces rapid pe piața muncii din Polonia pentru candidații din 5 țări
- Costuri reduse pentru documentele de legalizare a muncii
- Posibilitatea de prelungire a documentelor de legalizare a muncii
- Posibilitatea sosirii fără viză din multe țări
- Nivel bun de asimilare a străinilor în Polonia (absența conflictelor interne)

”Începem pas cu pas să ne mutăm către Asia. Ce este important de spus este că pentru țările din fosta Uniune Sovietică, Polonia nu este țara de destinație finală, mulți dintre aceștia își iau permisul de lucru la noi și, apoi, se mută către vest. Pentru țările asiatice precum Bangladesh, India, Pakistan putem fi o opțiune.” Anna Wicha, Adecco



Anna Wicha, Global Head of Outsourcing Field Sales Marketing Services Adecco

DEZAVANTAJE

- Lipsa unei politici de migrație adaptate la realitățile actuale
- Necesitatea de a obține noi permise dacă condițiile de muncă prevăzute în contract se schimbă
- Perioadă îndelungată de înregistrare pentru obținerea permiselor de muncă pentru candidații din afara celor 5 țări preferate
- Timp îndelungat de așteptare pentru obținerea vizelor în majoritatea consulatelor poloneze

Ungaria a implementat din 2021 o procedură simplificată de angajare a cetățenilor non-UE prin intermediul agențiilor de recrutare



Endre KOVÁCS
Non-EU Workforce Director, Prohuman Group

”Începând cu anul 2021 Ungaria oferă o procedură simplificată de angajare pentru cetățenii non-UE din anumite țări, inclusiv Filipine, Indonezia și Vietnam prin intermediul agențiilor de recrutare.

În acest caz procedurile de obținere a vizei au fost simplificate, nu mai este necesar permis de muncă, iar timpul de aprobare a fost redus de la minimum 90 de zile la maximum 30 de zile”, a spus Endre Kovacs, Non-EU Workforce Director Prohuman Group, în cadrul Conferinței AFSRU.

27 de agenții sunt calificate pentru acest proces în prezent, însă guvernul dorește să înăsprească în viitor, condițiile de eligibilitate și să reducă numărul acestora la 6.

Cerințe pentru aceste companii:

- Sediul central se află în una dintre țările din spațiului economic european
- Vechime de minimum 5 ani pe piață
- Dispune de o forță de muncă permanentă foarte calificată pentru fiecare 100 de angajați din țări terțe
- Depune o garanție de 120.000 EUR într-o bancă
- Angajează permanent cel puțin 500 de persoane
- Furnizează o evidență de transparență care să specifice clar proprietarii, activele și situația financiară a companiei
- Nu are datorii publice
- Poate angaja cetățeni din 15 țări pentru o perioadă cuprinsă între 2 și 5 ani

Agentul de muncă temporară care angajează personal non-UE are obligația de a oferi clientului o perioadă de garanție pentru angajați, astfel că procesul de recrutare și selecție este unul extrem de riguros.” Avem 300 de angajați non-EU, prin acest sistem, iar fluctuația este de sub 1%,” a subliniat Endre Kovacs, Non-EU Workforce Director Prohuman Group, în cadrul Conferinței AFSRU.

”Perioada de acordare a permisului de lucru va fi plafonată la 2+1 ani pentru a limita migrația permanentă.”

Perioada de timp necesară pentru recrutare și relocare

Proiecte fără furnizor de HR - până la 120-180 de zile

Proiecte prin furnizor de HR plasare permanentă pentru angajatori cu statut normal - 100-145 de zile

Proiecte prin furnizor de HR plasare permanentă pentru angajatori cu statut preferențial - 70-100 de zile

Proiecte prin agent de muncă temporară - 40-60 de zile

Dosarul cu șină este în continuare o practică în depunerea documentelor

”La noi lucrurile stau un pic diferit. Avizul de muncă, viza de muncă sunt niște bariere pentru protecția forței de muncă locale și ele aveau logică atunci când discutăm de criza forței de muncă din 2008, când era șomaj mare în România, numai că, între timp, situația s-a schimbat și avem o nevoie mare de forță de muncă și aceste măsuri funcționează, de fapt, împotriva noastră. Eu le văd ca pe o strangulare la balonul de oxigen de care avem nevoie în economia românească. Am văzut că în Ungaria oamenii pot fi aduși în 30-40 de zile, la noi cel mai repede vin în 5 luni jumătate. Avem însă și cazuri când vin într-un an jumătate. Deși au fost făcuți pași de statul român în direcția simplificării acestui proces sunt pași foarte, foarte timizi.” **Romulus Badea**, Vicepreședinte al Patronatului Importatorilor de forță de Muncă din România



”Ca profesionist înțeleg foarte clar că este vorba despre siguranța statului român și că e normal să nu permitem oricui să intre în România, însă este illogic să uploadezi niște documente, un dosar întreg și apoi după 2 sau 3 luni să mergi la ghișeu fix cu aceleași documente în original. Multe din acele documente sunt emise de alte instituții ale statului în format digital, cu semnătură electronică, iar noi mergem cu ele printate la ghișeu. Cred că în România, din păcate, de aici ar trebui să plece discuția. Da, sunt mai mulți pași în procesul de imigrare: vorbim de aviz de muncă, vorbim de viză de muncă, după ce intră strainul în țară vorbim de permis de ședere, însă fiecare din aceste etape mai are încă două sub-etape: un upload și o depunere a dosarului cu șină la ghișeu. Și, din păcate, între aceste două etape avem niște timpi de așteptare care pot să ducă la luni.” **Andreea Gheorghe**, Managing Partner, Nestlers

Provocările administrative care apar în procesul de aducere a muncitorilor non-UE în țară vin și din cauza lipsei de personal în instituțiile care gestionează acest proces.

„Deși am sporit și noi numărul de angajați din consulate, ambasade, IGI, MAE, numărul de angajați nu este atât de mare încât să poată procesa multiplele cereri într-un timp rezonabil, drept pentru care există nemulțumiri în piață”, a precizat **Cristian Vasilcoiu**, Secretar de stat în cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale în cadrul Conferinței AFSRU.



Agențiile de muncă temporară, deși depun garanții, sunt excluse exact din etapa în care ar putea face diferența: în recrutarea directă a personalului non-UE din cauza permanentei confuzii cu agențiile de plasare a forței de muncă

Agentul de muncă temporară este în permanență confundat cu agenția de plasare a forței de muncă, iar această confuzie nu aduce decât neajunsuri. "Agenții de muncă temporară care au o garanție au fost dați la o parte din HG 1256/2011, art. 2 alin. 2, iar celelalte companii, își fac treaba în continuare, fără a fi o repercursiune asupra lor." Bogdan Gabor, Membru Board AFSRU

Provocările IGI în situația în care numărul cererilor de permise de ședere (pentru persoanele ajunse la final) s-a dublat anul acesta

"Costul de returnare a unui cetățean străin este de 5.000 de euro, pe care îi suportă Statul român. Dar, dacă vorbim despre o persoană din Tadjikistan, din fostele țări sovietice, forțele de luptă din Cecenia unde avem nevoie de încă 3 polițiști care să îl escorteze, deja sumele de pot tripla sau pot fi de 4 ori mai mult."

"Numai pe București primim 30 de notificări pe zi, cu persoane care nu s-au mai prezentat, persoane pe care le duci seara la cazare și dimineața te trezești că nu mai ai cu cine să mergi la muncă."

"Am avut un angajator care a venit și a spus că cere 1200 de euro unui om pentru a-l aduce din India în România. Cum poți să ceri atât unui om care pleacă de la un salariu de 50 de euro? E clar că omul acela nu va rămâne și va încerca să plece undeva unde va putea câștiga mai mult." Ionuț Cârdei, Comisar Șef IGI



"Aspectele acestea negative subliniate de dl. Comisar au o sursa foarte usor de identificat, iar noi, agențiile care ne ocupam de procesul de recrutare le cunoaștem. Sunt companii care targetează angajatorul român oferindu-i un număr impresionant de angajați fără taxe, ba mai mult se oferă să achite taxele de obținere a avizelor. Pentru angajatorul român ar trebui să fie clar

că el nu este clientul, el este produsul, este doar utilizat pentru alte scopuri. Și atunci atunci se întâmplă aceste situații când persona ajunge în România cu alte scopuri, evident altele decât a munci, și asta este o pată de noroi pentru toți participanții onești în acest proces." Romulus Badea, Vicepreședinte al Patronatului Importatorilor de forță de Muncă din România

"Este important să subliniem că Agentul de Muncă Temporară nu percepe comision candidaților pe care îi recrutează, astfel că situațiile cu care autoritățile române se confruntă în prezent, ar putea fi evitate. Avem deja exemplul colegilor din Ungaria, ale căror rezultate sunt o dovadă în plus privind eficiența proceselor pe care le implementăm." Sorina Donisa, Președinte AFSU și CEO Prohuman România

"Mie mi se pare ciudat că un magazin mic de la colț de stradă poate să își angajeze personal din Sri Lanka, însă un agent de muncă temporară, cu sute, mii de angajați, nu poate." Andreea Gheorghe, Managing Partner, Nestlers Group

Bune practici implementate și în România în aducerea de personal non-UE

Prezentă în cadrul Conferinței HR Insights Forum, Rozana Cozma, Managing Partner Takt Recruitment a evidențiat bunele practici pe care organizația le aplică în furnizarea de servicii externalizate cu lucrători străini, recrutare și management personal.

”Ca să diminuăm aceste riscuri noi aplicăm și recomandăm aplicarea a 3 piloni cheie.

În primul rând e importantă alegerea unui partener de încredere, apoi participarea activă din partea companiilor în procesul de recrutare de lucrători non-UE și, nu în ultimul rând, menținerea legăturii cu acest partener și după ce acesta a dus țară lucrătorii.

Cred că este util să vedem cât de solidă este compania cu care dorim să lucrăm, să cerem recomandări, să vedem ce tipuri de proiecte a derulat aceasta anterior.

Apoi, participarea activă în recrutare este extrem de importantă. Sunt companii care vor să aducă personal din afară și ne trimit doar un COD COR. Noi solicităm poze, filmulețe în care să aratăm cum decurge o zi din activitate pe care să le trimitem, ulterior, personalului pe care urmează să îl aducem în țară. E important ca acesta să cunoască aceste lucruri pentru că poate nu este mulțumit nici de activitate, nici de mașinile pe care ar trebui să lucreze și acest lucru nu trebuie să se întâmple după ce îl aducem în țară. Această etapă este extrem de importantă pentru că setează așteptări realiste pentru ambii beneficiari.

Menținerea unui dialog cu recrutorul și după aducerea personalului este extrem de importantă pentru a evita aceste situații în care angajații își părăsesc angajatorul.

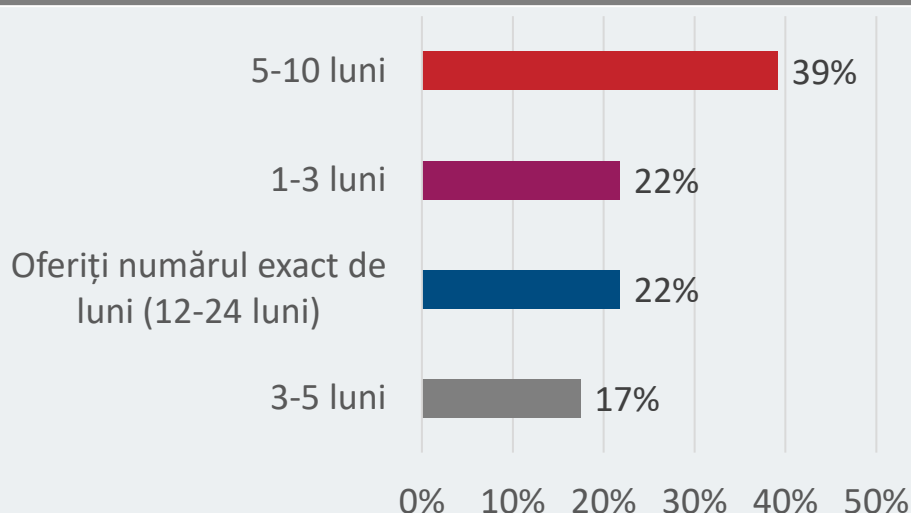
Și, da, dacă respectăm aceste etape cu siguranță că vom avea o retenție mai bună pe proiect, pentru că i-am explicat lucrătorului, i-am arătat cum stau lucrurile, atât la interviu, cât și la probele practice.”



*Rozana Cozma,
Managing Partner Takt Recruitment*

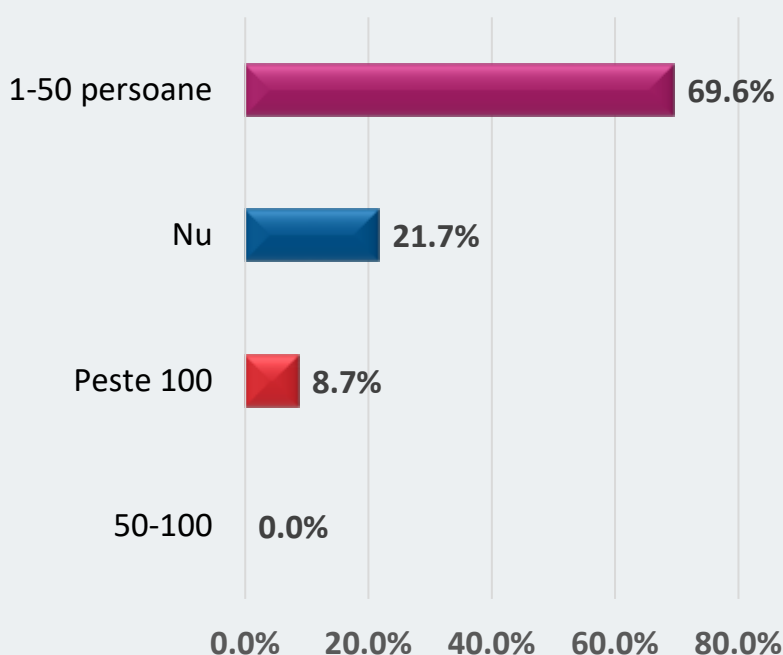
Un angajat non-UE stă sub un an la același loc de muncă în România

Durata medie de angajare a cetățenilor Non – UE (de la momentul finalizării procesului de selecție).



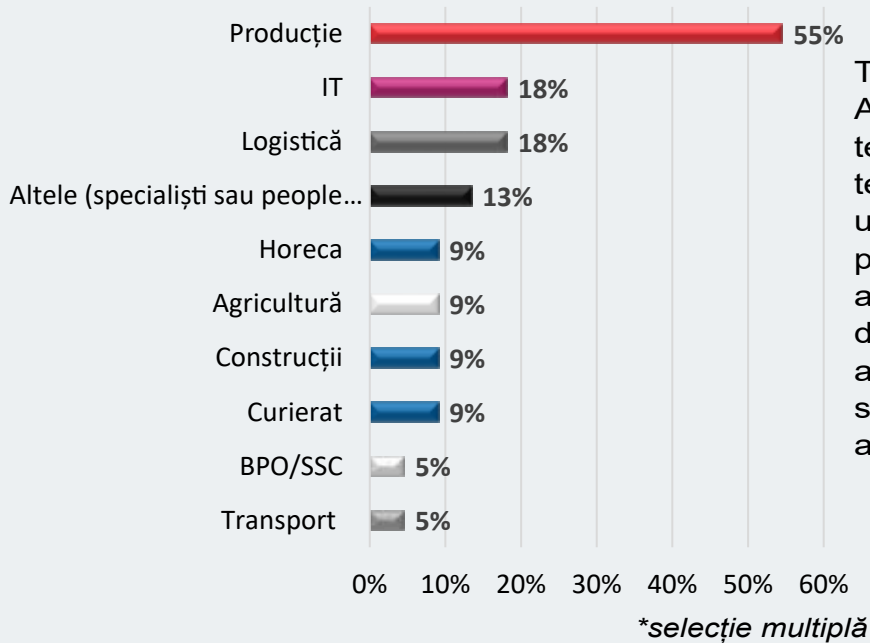
Cine angajează personal non-UE, vrea sub 50 de angajați în următorul an

Intenționați să angajați personal Non-UE în următorul an?



Cei mai mulți angajați non-UE sunt atrași în zona de producție

Care sunt rolurile pentru care angajați cetățeni străini?



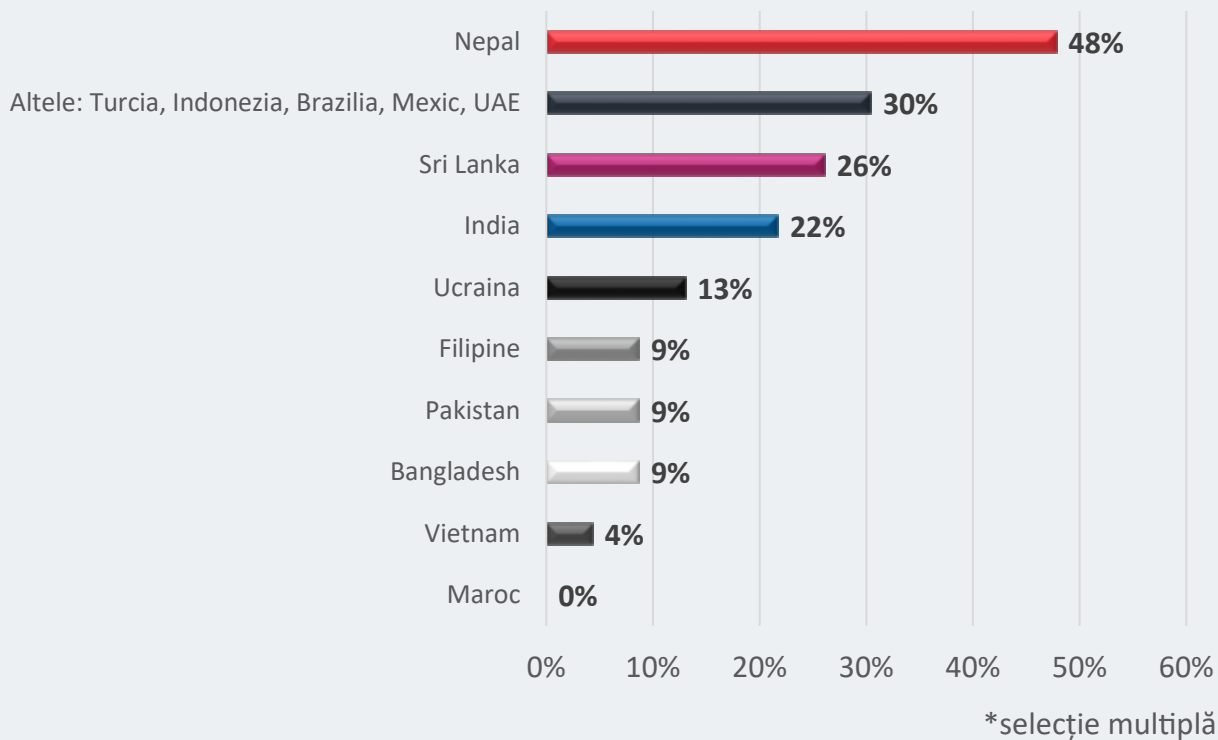
Trebuie să precizăm că eșantionul AFSRU a inclus în marea majoritate utilizatori de servicii de muncă temporară. Având în vedere că utilizatorii de muncă temporară nu puteau accesa beneficiile acordate acestui segment la momentul derulării studiului, reprezentativitatea acestora în segmentul nostru este sub potențialul acestui sector de angajare cetățeni non-UE.



”Putem să facem legătura cu dificultățile pe care angajatorii le întâmpină în recrutarea rolurilor de specialiști din zona de producție, IT, logistică alte tipologii de specialiști, HORECA. Deja îi vedem în jurul nostru, ne aduc mâncarea, au grijă de noi, ca atare trebuie să facem ceva să fim pregătiți pentru integrarea acestor oameni în România.” Sorina Donisa, Președinte AFSRU și CEO Prohuman România

Candidații din Nepal și Sri Lanka, în topul preferințelor angajatorilor din România

Din ce țări intenționați să angajați personal non-UE?



Concluzii - Non-UE

- Birocrația excesivă și costul recrutării sunt marile provocări ale angajatorilor care aduc forță de muncă din state non-UE
- Angajatorii preferă candidații din Nepal și din Sri Lanka, dar rar recrutează volume de peste 50 de candidați din state non-UE
- Cei mai mulți angajați non-UE sunt accesați pentru roluri în producție, IT, logistică și Horeca

Material realizat cu sprijinul membrilor AFSRU



Adecco

