



# Trenduri în recrutarea remote în 2021

Un studiu pentru lideri de business  
și de HR despre cum recrutează  
companiile acum



# Un an în care ne recăpătăm **speranța**

În 2020, am asistat la transformarea organizațiilor, echipelor și industriilor în moduri pe care nu le credeam posibile. Și pentru că nimic nu este mai valoros pentru o organizație decât oamenii săi, regândirea proceselor de resurse umane prin ochii „noului normal” este esențială.

Interacțiunile cu colegii, spațiile de birou sau sarcinile de zi cu zi s-ar putea să nu mai fie niciodată așa cum erau înainte. Dar asta înseamnă și că oportunitățile sunt mai numeroase ca niciodată.

Realitatea ne-a arătat că, în ciuda tuturor provocărilor, 2020 a fost un an al inovării și al oportunității.

Echipați cu instrumentele, strategiile și informațiile necesare, echipele de HR pot avea șansa de a-și regândi procesele, elimina imperfecțiunile și remodela practicile astfel încât să fie mai bine ancorate în prezent.

Prin acest studiu, ne-am dorit să descoperim cum arată mai exact acest prezent – și care sunt strategiile câștigătoare care vor oferi un avantaj competitiv pe termen lung.

Sperăm să fie ghidul de care ai nevoie pentru definirea unei strategii de succes în recrutare pentru 2021.

Oportunitatea așteaptă. Vei profita de ea?

Dacă 2020 ne-a învățat ceva, este că e încă valoros să fim prezenți și conectați cu ceilalți.

Iar atunci când nu o putem face din același birou, trebuie să găsim alte moduri de a ne apropia și de a lucra împreună.

2021 este șansa noastră de a descoperi cum să facem asta cât mai bine.

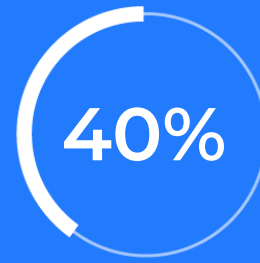


Cătălina Dobre  
Founder @Mingle

# 5 trenduri pe care să le știi.



dintre companii vor  
crește angajările în 2021



vor crește numărul  
rolurilor remote



vor menține procesul  
de recrutare online



pun pe primul loc  
experiența candidaților



doresc să implementeze  
un software de recrutare

---

**De la stagnare la inovare:  
în 2021, recrutarea  
trebuie să țină pasul cu  
noile moduri de lucru.**

În ultimul an, recrutarea a trecut de la incertitudine și stagnare la inovare și creștere neașteptată. În 2021, trendul de creștere continuă și aduce cu el nevoia de a ține pasul cu o nouă lume a muncii.

90% dintre companii anunță că își vor crește sau menține procesele de recrutare online, confruntându-se în același timp cu provocarea de a crea o experiență mai bună pentru candidați.

În acest context, recrutarea capătă un nou rol: acela de liant între planurile ambițioase ale organizațiilor și nevoile specifice ale candidaților. Iar pentru a-l îndeplini, nu a fost niciodată mai important decât acum să țină pasul cu tehnologia și cu noile metode de lucru.

---

## Partea 1

# Planuri pentru 2021

Cum va evolua recrutarea și care vor fi principalele provocări și priorități.

---

## Planuri de creștere

Dacă în a doua parte a anului trecut nu era foarte clar în ce direcție merge trendul de recrutare, previziunile pentru 2021 sunt categoric optimiste.

Mai mult de jumătate din companii plănuiesc să crească numărul de angajări, în timp ce doar 5% previzionează o scădere a acestora.

Cum arată planurile de recrutare în 2021 pentru compania ta?

Vom crește numărul de angajări · **58%**



Vom menține numărul de angajări · **38%**



Vom reduce numărul de angajări · **5%**



## Candidații sunt pe primul loc

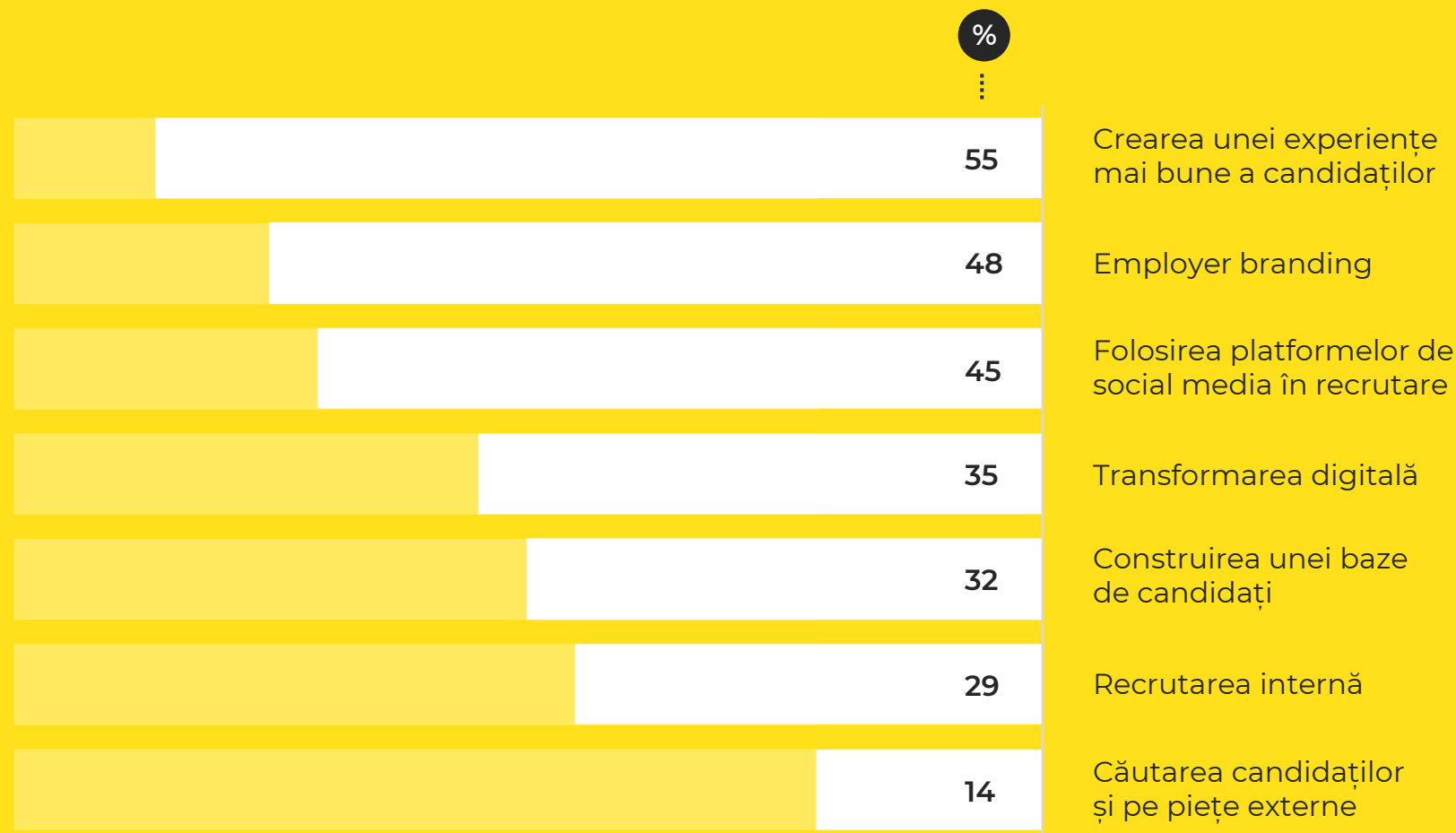
Corelat cu planurile de creștere previzionate, atragerea talentelor domină lista priorităților pentru 2021.

De la crearea unor experiențe de recrutare mai bune și până la diversificarea canalelor de promovare, echipele de HR își întorc privirea către candidați și către felul în care îi pot atrage pe cei mai buni dintre ei.

# 55%

dintre companii  
își doresc să  
îmbunătățească  
experiența candidaților

## Prioritățile în recrutare pentru 2021



## ...pentru că sunt greu de găsit

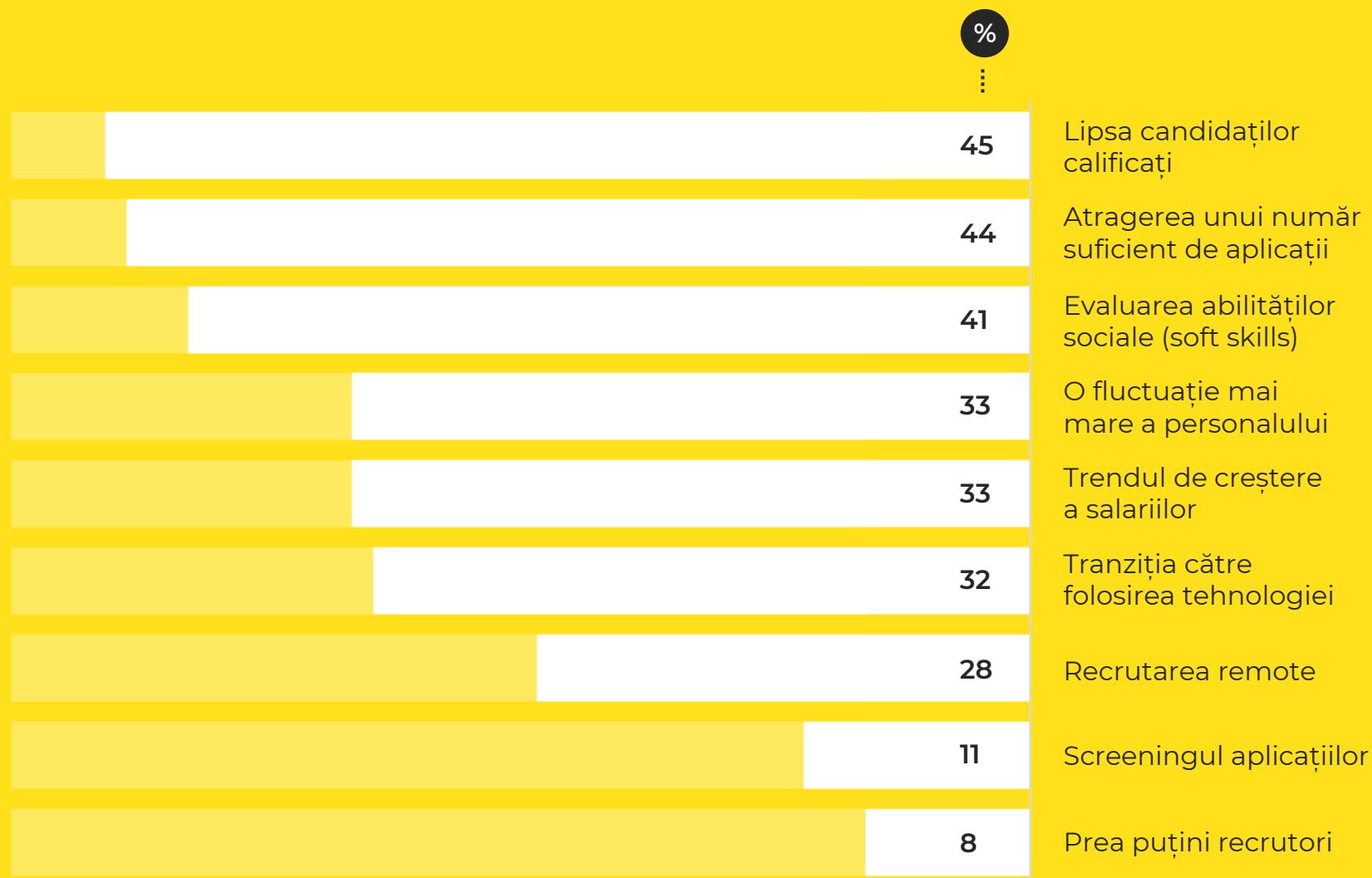
Nu e de mirare că atragerea candidaților se află în topul priorităților pentru acest an.

Dacă ne uităm la provocările cu care se confruntă echipele de recrutare, ne putem da seama și de ce: lipsa candidaților calificați este principala problemă pe care acestea știu că o vor avea în 2021, alături de atragerea unui număr suficient de aplicații.

# 45%

dintre companii se confruntă cu lipsa candidaților calificați

## Provocările în recrutare pentru 2021



## Candidații echipați pentru noua lume a muncii sunt cei mai căutați

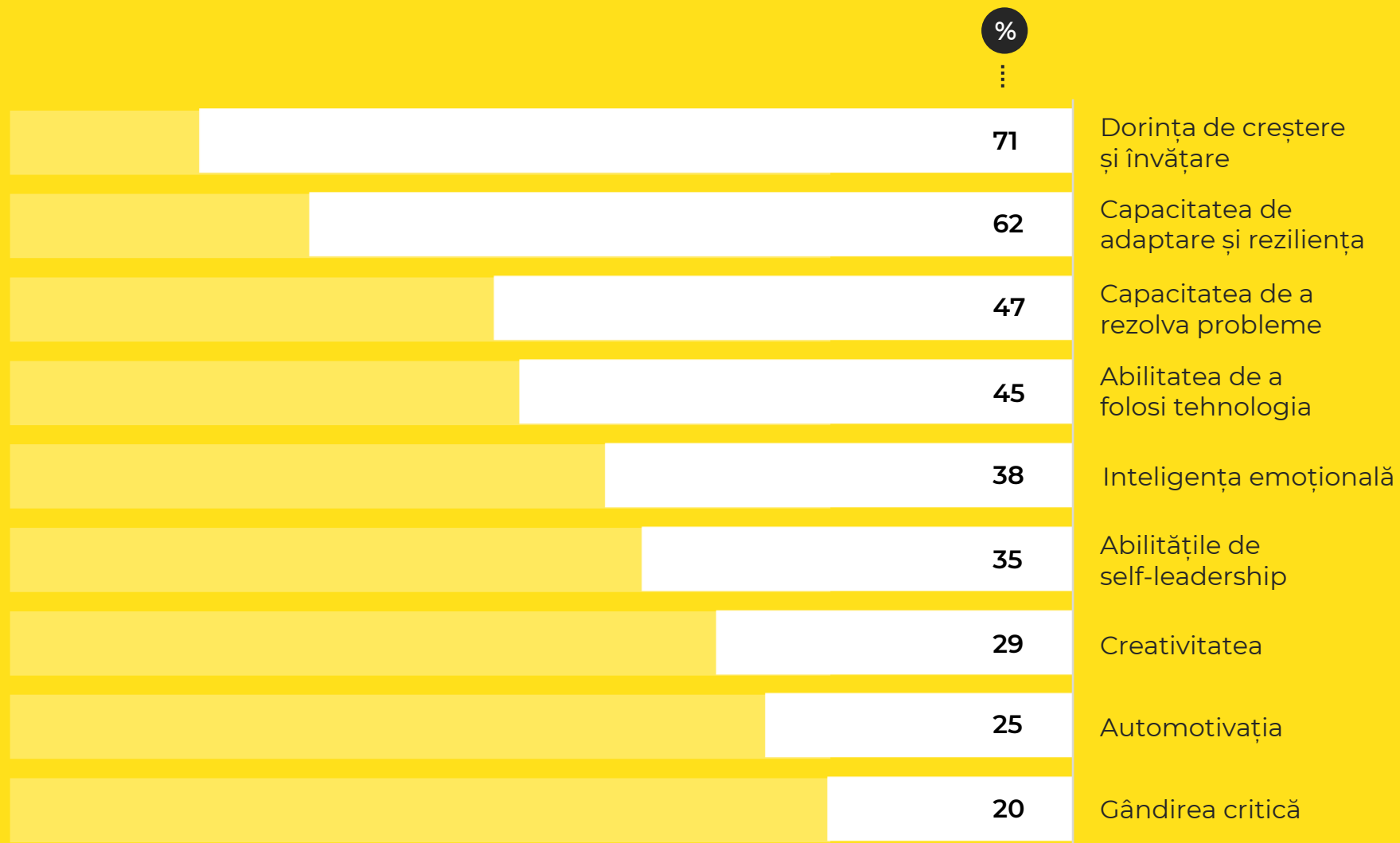
Atunci când vine vorba de alegerea candidaților potriviți, angajatorii îi caută pe cei care se pot adapta cu ușurință unui mediu de lucru aflat în continuă schimbare.

Dorința de creștere și învățare, capacitatea de adaptare și abilitatea de a naviga situațiile incerte sunt criteriile pe baza cărora angajatorii vor face alegerile de recrutare în 2021.

# 71%

dintre respondenți caută candidați orientați spre creștere și învățare

## Cele mai căutate trăsături ale candidaților



Candidații  
sunt pe primul  
loc în 2021.  
Iată 3 strategii  
prin care să-i  
atrăgi pe cei  
mai buni.



**De făcut azi.**



**Răspunde review-urilor online.**

Răspunde feedbackului primit de la angajați sau candidați pe platformele de review-uri. Astfel, le arăți candidaților că îți pasă și că încerci să faci lucrurile mai bine.



**De făcut luna aceasta.**



**Folosește platformele de social media pentru recrutare.**

Dincolo de promovarea joburilor, folosește aceste canale pentru a povesti mai multe despre angajații existenți și mediul de lucru.



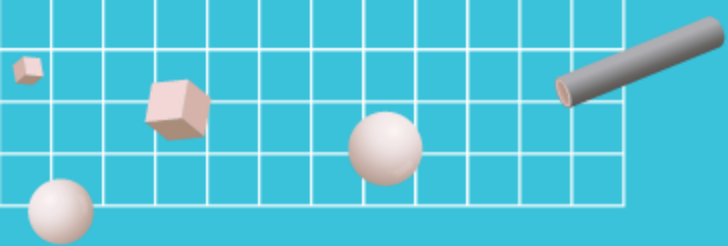
**De făcut anul acesta.**



**Proiectează un traseu de creștere.**

Cei mai căutați candidați sunt cei orientați spre creștere și învățare. Iar odată ce fac parte din echipa ta, asigură-te că vor crește alături de tine prin programe de training bine puse la punct.





## Partea 2

# Trenduri în recrutarea remote

Cum arată procesele de recrutare în contextul muncii remote și la ce schimbări să ne așteptăm.

## Va fi mai simplu să recrutăm

Acum un an, companii, echipe și întregi procese de business au fost nevoite să renunțe la vechile moduri de lucru și să-și găsească o nouă formă în mediul online.

Iar pentru recrutare – un proces atât de strâns legat de lucrul cu alți oameni – această tranziție a adus câteva provocări specifice. Tot ce fusese valabil până nu de mult a fost pus sub semnul întrebării și redefinit. Instrumente noi au fost folosite.

Procese întregi au fost regândite. Iar alegerea viitorilor angajați a devenit o cu totul altă activitate.

În 2021, aceste schimbări au devenit noul mod de a face lucrurile. Echipele de azi sunt mai bine pregătite și echipate să acomodeze un regim de muncă hibrid, iar asta se vede în planurile lor: mai mult de jumătate din companii plănuiesc să continue ce au început în 2020 și să crească numărul de roluri și candidați remote.

# 36%

dintre respondenți sunt de  
păreră că recrutarea remote  
va deveni mai ușoară în 2021

## Mai mulți colegi remote

Am văzut deja că în 2021 recrutarea se află pe un trend crescător. Iar o parte dintre noile roluri deschise vor fi disponibile și pentru candidații remote.

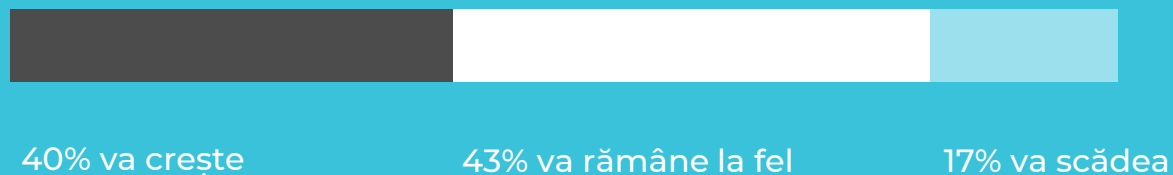
Cu aproape jumătate dintre companii deschise să crească numărul de roluri remote, vedem tot atât de multe pregătite să acomodeze și procesele de recrutare pentru munca de la distanță.

Nu e de mirare deci că 90% dintre organizații vor crește sau menține numărul etapelor de recrutare care se desfășoară online, păstrând în același timp durata procesului de angajare. La urma urmei, noii angajați vor face parte din aceeași echipă – iar respectarea aceluiași criterii de selecție le va permite să fie pe aceeași pagină cu colegii lor din birou.

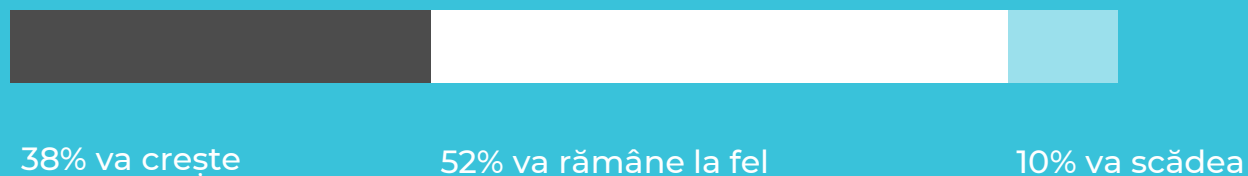
# 40%

dintre companii vor crește  
numărul rolurilor remote

### Numărul rolurilor remote:



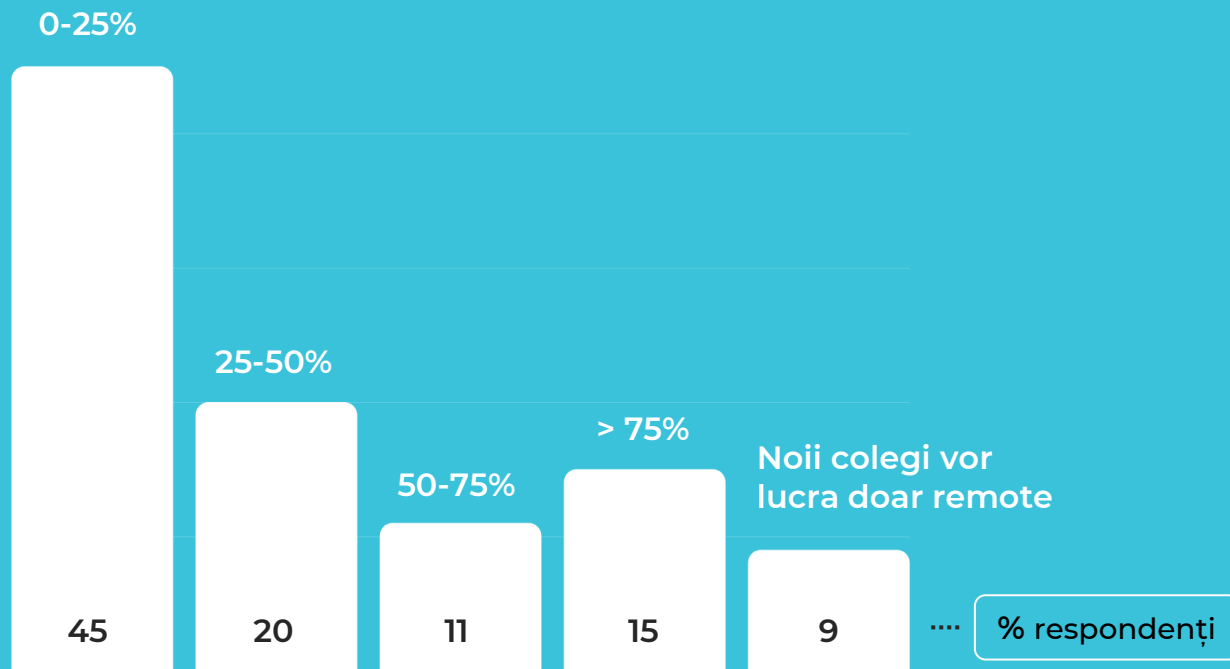
### Numărul etapelor de recrutare desfășurate online:



### Durata procesului de recrutare:



## Procentul noilor angajați care vor lucra remote



## O forță de muncă hibridă

Creșterea numărului de roluri remote ne arată că multe dintre organizații sunt pregătite să aibă mai mulți colegi care lucrează de la distanță.

Însă întrebarea care mai rămâne de clarificat este ce procent din forța de muncă viitoare va fi formată din colegi remote - și cât de deschise sunt organizațiile să-și înlocuiască birourile fizice cu unele virtuale.

În timp ce jumătate din companii își doresc să păstreze majoritar procentul celor care lucrează din birou, pentru cealaltă jumătate rămâne deschisă posibilitatea de a avea peste un sfert din forța de muncă în regim de lucru remote

Cât despre cei care vor renunța la spațiile fizice de lucru, în prezent un procent de doar 9% dintre organizații planuiesc ca viitorii colegi să lucreze exclusiv de la distanță.

# 55%

dintre companii vor avea mai mult de un sfert din forța de lucru în regim remote

## Noua față a recrutării

În întâmpinarea celor care vor lucra de la distanță, regulile care până nu demult erau valabile în recrutare vor trebui realiniat.

Cum plănuiesc echipele de HR să atragă candidații remote? Către cine se vor îndrepta? Și cum se vor asigura că noii angajați se vor simți la fel de bineveniți în echipă ca și colegii lor din birou?

Încercând să răspundă acestor întrebări, cele mai multe organizații plănuiesc să gândească alternative remote pentru beneficiile oferite colegilor din birou, dar și să ajusteze salariile în funcție de locațiile candidaților.

Iar pentru a găsi candidații potriviți, organizațiile încep să-și întoarcă privirea și către piețele externe, unde speră să găsească o forță de muncă cu mai multă experiență.

**Angajații remote vor avea la fel de multe opțiuni și avantaje ca și cei din birou**

62%

**Vor gândi alternative remote** pentru beneficiile oferite angajaților din birou

33%

**Vor alege să angajeze** candidați mai experimentați

22%

**Vor căuta candidați** și pe piețele externe

20%

**Vor ajusta salariile** în funcție de locațiile candidaților

Munca remote  
continuă și în  
2021. Fă-o mai  
ușoară cu  
aceste 3 idei.



**De făcut azi.**



**Organizează prânzuri online cu echipa.**

Roagă membrii fiecărei echipe să se organizeze pentru un prânz online, pentru a avea șansa de a povesti mai multe și de a-i cunoaște pe colegii care lucrează remote.



**De făcut luna aceasta.**



**Pune la punct un plan de onboarding remote.**

Fă-i pe noii colegi să se simtă parte din echipă cu un proces de onboarding bine pus la punct. Pleacă de la ce a funcționat în trecut și dezvoltă un plan special pentru munca remote.

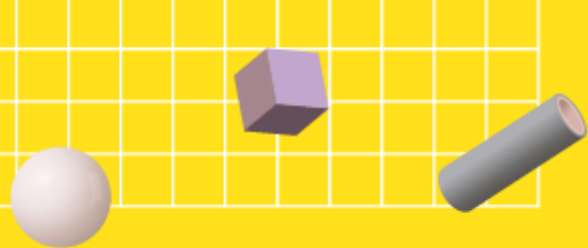


**De făcut anul acesta.**



**Regândește schema de beneficii și pentru colegii remote.**

Cel mai probabil multe dintre beneficiile oferite la birou nu se aplică și în mediul online. Caută și oferă câteva alternative pentru colegii care lucrează remote.



Partea 3

# Transformarea digitală în recrutare

Cum este adoptată și folosită tehnologia pentru eficientizarea recrutării.

---

## O nouă lume digitală

Transformarea digitală este unul dintre cele mai auzite cuvinte din ultima perioadă.

Și pe bună dreptate: dacă acomodarea la regimul de lucru hibrid este cel mai pronunțat trend al anului, instrumentele digitale sunt vehiculul cu ajutorul căruia putem face o tranziție ușoară.

În 2021, digitalizarea recrutării devine dintr-o simplă preferință o adevărată necesitate. Dacă 40% dintre organizații nu folosesc în prezent un software dedicat pentru procesele de recrutare, 34% doresc să implementeze unul – iar restul de 26% sunt deja echipate pentru o nouă lume digitală.

---

**34% dintre organizații** doresc să implementeze un software de recrutare, iar **26% sunt deja echipate** pentru transformarea digitală.

---

## Mai mult timp pentru oameni

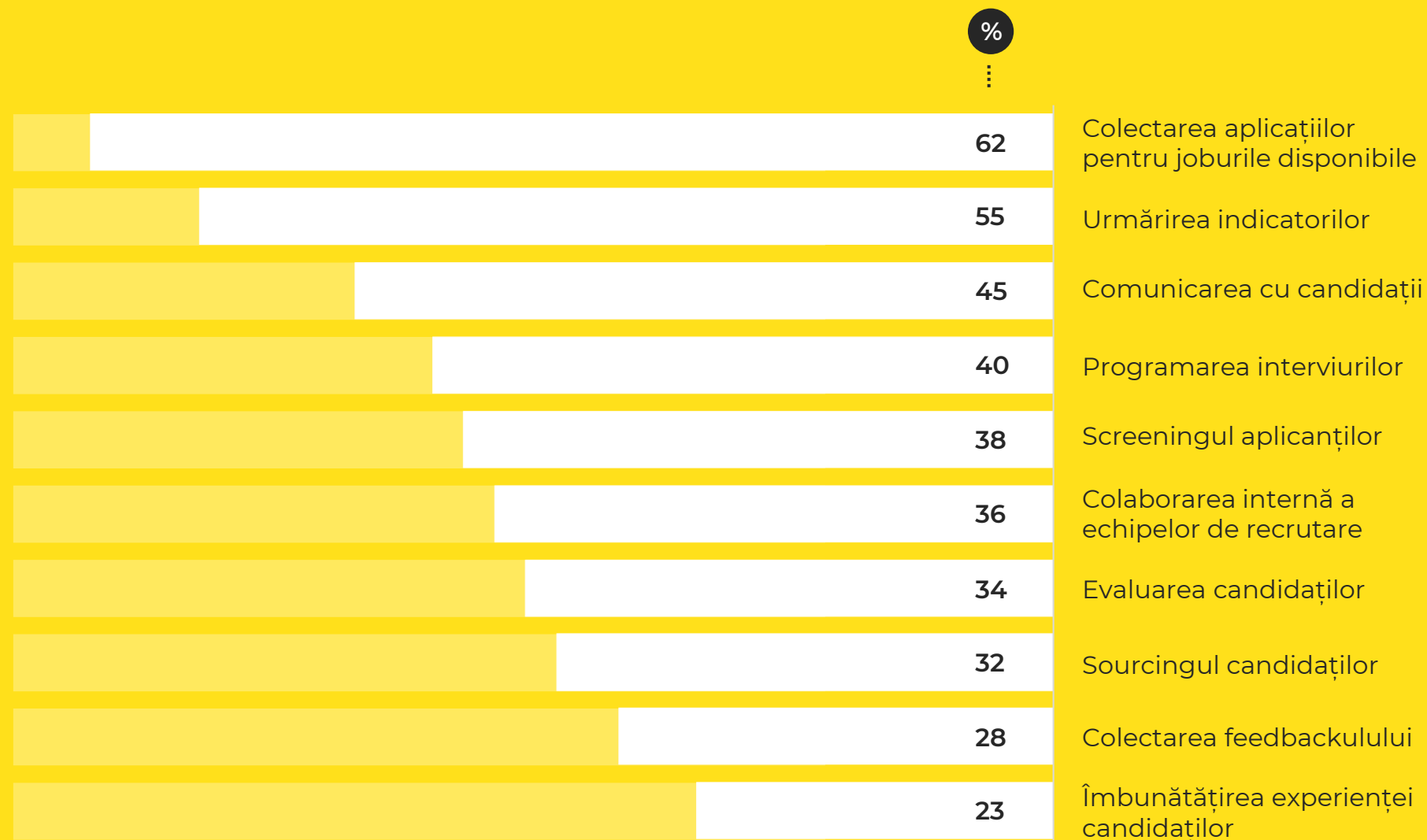
Odată adoptate soluțiile tehnologice în recrutare, multe dintre sarcinile care până nu de mult ocupau o mare parte din timp pot fi reduse și simplificate.

Acest lucru le va permite echipelor de recrutare și de resurse umane să își dedice timpul și energia activităților cu un impact mai mare asupra organizației.

Iar într-un an de tranziție către munca hibrid, această posibilitate este extrem de valoroasă.

Atunci când atragerea candidaților este principala prioritate (și provocare) a echipelor de HR, timpul câștigat prin digitalizarea recrutării poate fi folosit pentru crearea unei experiențe mai bune a candidaților, pentru gândirea unui pachet de beneficii mai flexibil sau pentru acomodarea colegilor remote în spațiile de lucru virtuale.

## Pentru ce este utilă digitalizarea recrutării



## Lecții pentru 2021

Cu bune și cu rele, munca în regim hibrid pare inevitabilă. Vor exista din ce în ce mai multe joburi remote. Companiile se vor adapta și mai bine modului de lucru de la distanță. Iar pe măsură ce ne obișnuim să lucrăm de acasă, întâlnirile față în față vor căpăta o altă importanță.

În ceea ce privește recrutarea, faptul că angajații nu mai trebuie să-și părăsească biroul, casa sau comunitatea pentru a crește pe plan profesional va schimba complet dinamica de pe piața talentelor. Acest lucru influențează felul în care companiile atrag și rețin oamenii de care au nevoie pentru a-și pune în practică

planurile ambițioase de creștere. În 2021, organizațiile poziționate pentru succes sunt cele care reușesc să renunțe la modurile vechi de a face lucrurile și aleg, în schimb, să găsească soluții și metode noi, mai bine potrivite lumii moderne.

În această călătorie vom avea mai multă nevoie de tehnologie și de inovațiile sale pentru a ne îndeplini obiectivele în ciuda limitărilor fizice. Tehnologia există pentru a face posibil ceea ce oamenii și echipele deconectate nu pot realiza.

Echipați corespunzător, vom putea concretiza oportunitățile pe care începe să le ofere noua lume a muncii.

Pentru a avea succes în 2021, **echipele de HR** trebuie să:



Definirea strategiilor specifice adresate candidaților remote



Asigura o experiență mai bună în recrutare



Adapteze procesele pentru atragerea și gestionarea forței de muncă hibride



Adopte instrumente digitale care să le permită o mai bună folosire a resurselor



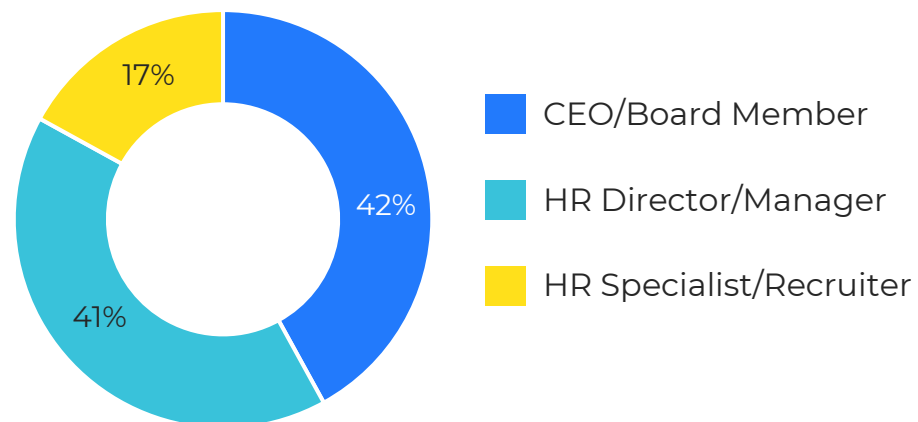
## Metodologie și date demografice

Informațiile prezentate în acest studiu au fost obținute în urma unui sondaj la care au participat 353 de respondenți și care a avut loc în cursul lunii martie 2020.

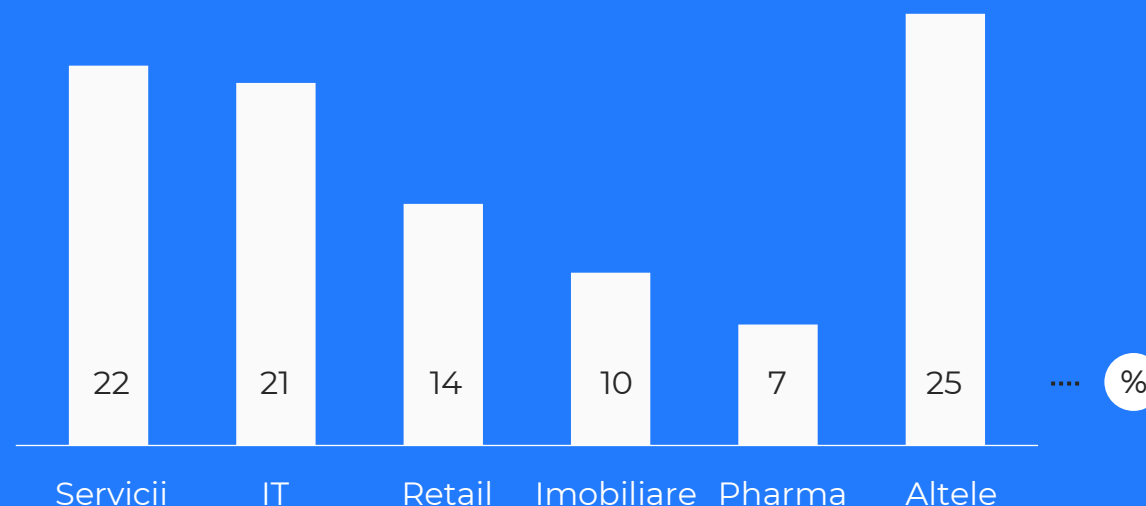
Respondenții sunt reprezentativi pentru o varietate de industrii, dimensiuni, orașe și funcții.

Ca specific, cei mai mulți dintre respondenți ocupă funcții de conducere (83%) în companii din industriile de Servicii (22%), IT (21%) sau Retail (14%), cu sediile aflate preponderent în București (19%), Cluj (19%) sau Timiș (14%)

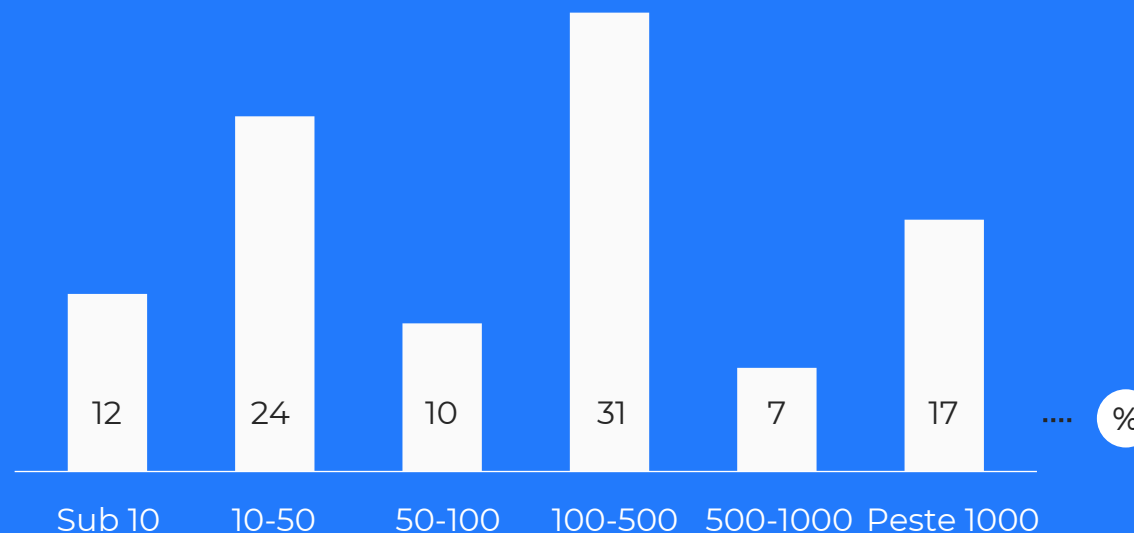
### Funcția respondenților în organizații



### Industrie



### Număr de angajați



# Concluziile autorilor



**Cătălina Dobre**  
Founder, Mingle

Acest studiu ne-a ajutat să înțelegem cum vor aborda companiile în continuare planurile de recrutare remote, dar și rolul pe care îl vor avea instrumentele digitale în tranziția către munca în regim hibrid. Ne-am bucurat să descoperim că previziunile sunt optimiste: nu numai că vor crește rolurile remote din organizații, dar vom asista și la regândirea strategiilor și instrumentelor folosite în recrutare pentru a fi mai bine conectate la prezent.



**Bogdan Dudău**  
Founder, Mingle

Dacă în ultimul an tranziția către munca remote a fost făcută forțat, din necesitate, anul acesta pare că organizațiile au acceptat-o ca pe noul mod de lucru și sunt mult mai deschise să o acomodeze din proprie inițiativă. Pentru ca acest lucru să se întâmple, trebuie puse la punct strategii și practici noi, pe care companiile încep să le definească mai bine. În acest studiu am descoperit care sunt acestea și ce schimbări vor aduce în recrutare.



**Elena Badea**  
Managing Director, Valoria

Parteneriatul cu Mingle ne-a dat ocazia, la Valoria, să descoperim care sunt tendințele din recrutarea remote în România în acest an. Echipele de HR au avut un parcurs de ajustare continuă la noi tehnologii pentru procesele de HR în ultimele 12 luni, iar recrutarea remote este unul dintre ele. Prin consultarea acestui raport, directorii de HR pot vedea imaginea de ansamblu și observa ariile unde mai au de recuperat, comparativ cu restul companiilor.



**Constantin Măgdălina**  
Director, Valoria

Cele mai multe companii au înțeles în linii mari care sunt beneficiile digitalizării. Ce s-a întâmplat diferit în ultimul an? Companiile au digitalizat și mai multe procese, precum orientarea virtuală a noilor angajați după ce aceștia au trecut printr-un proces de recrutare remote. Ne întreprăm spre o companie cu procese hibrid, care folosește tehnologia pentru eficiență, dar valorizează latura umană prin interacțiuni offline.

## Despre Mingle

Software care muncește pentru tine și în care îți place să muncești. Mingle este aplicația de automatizare a recrutării care ajută echipele de HR să reducă munca manuală, să urmărească indicatorii de recrutare și să organizeze candidații din toate sursele într-un singur loc.

Comaniile care folosesc Mingle reușesc să atragă mai mulți candidați de calitate și să-i angajeze la timp pentru planurile lor de creștere. De la formulare de aplicare ușor de completat până la modalități rapide de comunicare și feedback, Mingle este soluția intuitivă și modernă care te va ajuta să salvezi o zi pe săptămână de sarcini administrative.

Află mai multe pe <https://mingle.ro>



## Despre Valoria

Valoria este o companie de consultanță, training și executive coaching. Prin serviciile noastre ajutăm antreprenorii să își dezvolte afacerile și să facă succesul concret și predictibil, fără bătăi de cap. Cele mai multe companii apelează la noi pentru consultanță de marketing, de resurse umane și de vânzări. Avem adeseori solicitări pentru a face training sau coaching echipelor de conducere.

Competența, încrederea, inovația și pasiunea sunt valorile pe care le susținem prin tot ceea ce facem. Construim parteneriate și colaborări pe termen lung, deoarece oferim rezultate garantate și cea mai bună calitate, la prețul corect.

Aflați mai multe pe [www.valoria.ro](http://www.valoria.ro)

