Rata recrutărilor externe este în creştere în toate sectoarele, potrivit ediţiei 2015 a studiului PwC Saratoga

Rata de recrutare externă a fost de 13,5% la nivelul întregii pieţe din România, în creştere cu 13 procente faţă de anul precedent (când a fost de 11,9%), potrivit studiului de analiză a eficienţei a capitalului uman PwC Saratoga 2015. Mare parte a recrutărilor externe au fost în scop de înlocuire (10,3%), în vreme ce doar 2,2% au fost recrutări pentru posturi nou-înfiinţate.

"Acest lucru arată, pe de o parte, o creştere a dinamicii piaţei muncii, pe fondul unui context macro-economic mai favorabil, ce a permis unui număr destul de mare de angajaţi să îşi schimbe locul de muncă. Pe de altă parte, numărul mic al angajărilor pe posturi noi poate arata că organizaţiile româneşti sunt în continuare precaute când vine vorba de crearea de posturi noi în cadrul structurii organizaţionale existente" a declarat Horaţiu Cocheci, Senior Manager, Lider al echipei de consultanţă în resurse umane, PwC România.

Pe categorii de personal, se observă o creştere a ratei de recrutare externă pentru posturile administrative/de suport, în vreme ce la nivelul specialiştilor şi al muncitorilor valorile sunt similare anului precedent. Deşi la nivelul posturilor de management rata de recrutare externă este semnificativ mai mică decât media pieţei generale (5,1%), se observă o creştere a numărului de angajări pe posturi noi (1,3%, spre deosebire de 0,7% în 2014).

La nivel sectorial, retailul rămâne domeniul cu o rată de recrutare externă semnificativ mai mare decât media pieţei (52,1%); sectoarele cu o rată de recrutare mai mică decât media pieţei sunt cel al producţiei industriale (10,3%) şi cel farmaceutic (12,6%).

În ceea ce priveşte costurile recrutării per angajat, acestea s-au situat la acelaşi nivel ca anul precedent şi variază între 65 de Euro per angajat recrutat în retail şi 1000 de Euro per angajat, în sectorul farmaceutic.

“Costurile recrutării unui angajat sunt direct proporţionale cu nivelul de specializare al acestuia.

Astfel, în sectoare de tipul Retail, în care fluctuaţia de personal şi sezonalitatea activităţii sunt mari, iar nivelul de specializare pentru majoritatea angajaţilor (cu precădere a celor operaţionali) este unul de bază, costurile sunt mai mici, în timp ce în sectoarele în care este nevoie de cunoştinţe de specialitate şi expertiză dificil de găsit pe piaţă, costurile de recrutare sunt semnificativ mai mari”, explică Horaţiu Cocheci.

Rata încetării contractelor de muncă este similară cu cea din anii trecuţi; cu toate acestea se observă o uşoară creştere a plecărilor voluntare / demisiilor(de la 9,6% la 10,3%), concomitent cu o scădere simţitoare a încetărilor involuntare (de la 4,6% la 2,7%).

“Scăderea încetărilor involuntare a contractelor de muncă arată că angajatorii au depăşit în linii mari perioada restructurărilor masive de personal. Singurul sector în care se observă o creştere a ratei de încetare involuntară a contractelor de muncă este cel al producţiei industriale, unde, cel mai probabil, se continuă procesele de eficientizare operaţională (prin tehnologizare sau modernizare a liniilor de

producţie), care determină, în general, scăderea numărului de angajaţi” a arătat Nicoleta Dumitru, Manager, Servicii de consultanţă pentru Resurse Umane, PwC România.

La nivel sectorial, retailul rămâne în continuare domeniul cu o fluctuaţie foarte mare de personal, mai mult de jumătate din angajaţi (56,6%) părăsind organizaţia în decursul unui an. La polul opus sunt sectoarele farmaceutic (10,2%) şi producţie industrială (13,5%).

Studiul PwC Saratoga Romania 2015 prezintă date exhaustive referitoare la indicatori ai capitalului uman pe baza datelor colectate de la 64 de companii participante din cinci sectoare economice (industria farmaceutică, producţie industrială, retail, bănci şi leasing financiar).