

# Rata recrutărilor externe este în creștere în toate sectoarele, potrivit ediției 2015 a studiului PwC Saratoga

Rata de recrutare externă a fost de 13,5% la nivelul întregii piețe din România, în creștere cu 13 procente față de anul precedent (când a fost de 11,9%), potrivit studiului de analiză a eficienței 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-înființate.



“Acest lucru arată, pe de o parte, o creștere a dinamicii pieței muncii, pe fondul unui context macro-economic mai favorabil, ce a permis unui număr destul de mare de angajați să își schimbe locul de muncă. Pe de altă parte, numărul mic al angajărilor pe posturi noi poate arata că organizațiile românești sunt în continuare precaute când vine vorba de crearea de posturi noi în cadrul structurii organizaționale existente” a declarat Horațiu Cocheci, Senior Manager, Lider al echipei de consultanță în resurse umane, PwC România.

Pe categorii de personal, se observă o creștere a ratei de recrutare externă pentru posturile administrative/de suport, în vreme ce la nivelul specialiștilor și al muncitorilor valorile sunt similare anului precedent. Deși la nivelul posturilor de management rata de recrutare externă este semnificativ mai mică decât media pieței generale (5,1%), se observă o creștere 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 pieței (52,1%); sectoarele cu o rată de recrutare mai mică decât media pieței sunt cel al producției industriale (10,3%) și cel farmaceutic (12,6%).

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

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

Astfel, în sectoare de tipul Retail, în care fluctuația de personal și sezonalitatea activității sunt mari, iar nivelul de specializare pentru majoritatea angajaților (cu precădere a celor operaționali) este unul de bază, costurile sunt mai mici, în timp ce în sectoarele în care este nevoie de cunoștințe de specialitate și expertiză dificil de găsit pe piață, costurile de recrutare sunt semnificativ mai mari”, explică Horațiu Cocheci.

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



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

producție), care determină, în general, scăderea numărului de angajați” a arătat Nicoleta Dumitru, Manager, Servicii de consultanță pentru Resurse Umane, PwC România.

La nivel sectorial, retailul rămâne în continuare domeniul cu o fluctuație foarte mare de personal, mai mult de jumătate din angajați (56,6%) părăsind organizația în decursul unui an. La polul opus sunt sectoarele farmaceutic (10,2%) și producție 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, producție industrială, retail, bănci și leasing financiar).