

Arthur Hunt | În România, 4 din 10 persoane care aplica pentru o poziție cheie într-o companie, refuza prima oferta de angajare

Contextul pandemic actual accelerează transformarea proceselor de recrutare, astfel încât devine o adevărată provocare pentru o companie să angajeze persoane pentru roluri de middle sau top management. Astfel, în România, 40% dintre candidații care sunt selectați de către recrutori pentru a ocupa posturi cheie în companii ajung să refuze prima oferta de angajare, arată un studiu al companiei de HR Arthur Hunt, efectuat la începutul acestui an. În comparație, în piețele mai mature – precum Franța - acest procent urca, în medie, chiar și la 55%.

Pe de altă parte, din 10 oferte transmise de companii candidaților selectați, două sunt acceptate, dar nu și onorate, candidații refuzând să semneze contractul.

Fenomenul este surprinzător la acest nivel de senioritate, apreciază specialiștii Arthur Hunt România. Printre motivele invocate de cei care refuza ofertele sau nu le onorează sunt: îngrijorările sanitare pentru familie, mai ales pentru posturile care implică și călătorii; contraoferta actualilor angajatori; „capitalul de încredere” de care se bucura sau nu viitorul angajator; dificultatea acomodării sau construirii de noi relații la noul loc de muncă, în contextul lucrului de acasă sau în sistem hibrid.

“Candidații care accepta oferta, dar refuza să semneze un contract de muncă sau dispar pur și simplu, obțin de obicei un avantaj financiar pe termen scurt. Însă, pe termen lung, ies din atenția consultanților privind dezvoltarea carierei și își limitează accesul la oportunități”, declară **Sorin Roibu**, *Managing Partner Arthur Hunt România*.

Chiar dacă se anunță relaxarea restricțiilor sanitare, candidații caută și în 2022 un angajator care să le ofere program flexibil și să aibă posibilitatea de a lucra de acasă. 6 din 10 dintre aceștia refuza să meargă mai departe în procesul de recrutare, dacă poziția pentru care au aplicat presupune prezența fizică la serviciu.

Specialiștii Arthur Hunt le recomandă candidaților să reevalueze atent planul de carieră, analizând în ce măsură se potrivește cu ce își doresc pe termen mediu și lung. De asemenea, trebuie să evalueze realist, din primele faze ale procesului de recrutare, impactul schimbării angajatorului asupra tuturor aspectelor vieții lor, personale și profesionale. De asemenea, să evalueze și viitorul angajator și să își structureze condițiile „nenegociabile” încă din fazele timpurii ale procesului de recrutare.

Care sunt principalele recomandări ale specialiștilor Arthur Hunt pentru angajatori, în acest context?

- Consolidarea componentei de employer branding.
- Organizarea fluidă a proceselor de interviuare, de feedback și de luare a deciziilor - pentru a crește calitatea experienței candidaților în procesele de recrutare.
- Să aibă interacțiuni memorabile și eficiente cu candidații, dar și să marketeze echilibrat postul în raport cu organizația.
- Nu în ultimul rând, companiile trebuie să își ajusteze programele de on-boarding în condițiile de lucru hibrid, pentru a asigura conectarea umană a noilor angajați cu echipele existente și organizația în sine.
- Asistarea candidaților în procesul luării deciziei de angajare, prin largirea contextului asupra carierei candidaților și contextul familial, pe termen scurt, mediu și lung.

Arthur Hunt este una dintre companiile internaționale de top în domeniul consultanței în resurse umane. Prezenta

în România din 2006, compania activează în domeniul Executive Search, consultanța de HR și management eficient al proceselor de schimbare în cadrul organizațiilor medii și de mari dimensiuni. Website: www.arthur-hunt.ro.