

Analiza Grafton - Gi Group Holding | Munca în sistem remote și hibrid, modul de a atrage și reține talente de top



*O analiza **Grafton**, parte a **Gi Group Holding**, una dintre cele mai mari companii de recrutare din Europa, prezintă **contextul actual al evoluției sistemului de muncă**, ca urmare a adaptării la situațiile impredictibile, generate în principal de pandemia Covid-19. Aceasta transformare aduce o **nouă înțelegere asupra condițiilor de muncă**, cu beneficii deopotrivă pentru companii și angajați.*

Dorința de a menține siguranța angajaților în timpul pandemiei a determinat multe organizații din întreaga lume **sa facă tranziția către modul de lucru la distanță și hibrid**, prin digitalizarea majorității sarcinilor. **Condițiile de telemunca** specifice au produs **o experiență generală pozitivă pentru 63% dintre manageri și 74% dintre lucratori**, majoritatea dintre aceștia dorindu-și să lucreze de la distanță și în viitor, releva un studiu OECD.

Flexibilitatea la cote foarte înalte a fost printre primele beneficii resimțite imediat, mai ales în domenii precum **retail și e-commerce, industriile creative, IT, serviciile de consultanță, mass-media, telemedicina și educație**. Chiar dacă prezența fizică este încă necesară pentru unele roluri din front și back office, cum ar fi cele ce țin de **administrativ, asistența clienților, vânzări, finanțe și contabilitate, recrutare/HR și dezvoltare**, acestea se pretează **unui grad mai mare de flexibilitate**. Chiar și companiile care lucrează în producție iau în considerare **o întoarcere parțială** la munca cu prezența fizică sau **o reorganizare a spațiului de muncă**. Flexibilitatea în munca înseamnă mai mult decât o normă de muncă mai scurtă sau fără ore de lucru stricte, și anume **posibilitatea de a experimenta noi proiecte** locale sau internaționale ce pot contribui la **creșterea capacității de inovare**.

“Oferta de muncă hibridă și de la distanță este astăzi o componentă esențială a companiilor competitive care vor să atragă cei mai buni angajați. Atunci când demonstrăm flexibilitate și apreciere față de nevoile candidaților, îndeosebi în recrutarea talentelor de top, acestea creează un impact pozitiv și asupra business-ului. Un exemplu foarte bun în privința pulsului pieței de recrutare sunt anunțurile pentru locuri de muncă în sistem remote ce au atras majoritatea candidaților pe cea mai cunoscută rețea socială de recrutare. Aceste tendințe, cu beneficii de ambele părți, angajatori și angajați, spun multe despre direcția de viitor a pieței muncii, spre care am făcut deja pași importanți”, declară Elisabeta Moldoveanu, Business Unit Manager, Grafton by Gi Group Holding.

Candidații apreciază **trei beneficii majore** aduse de contextul muncii în sistem remote. Primul beneficiu este **echilibrul mai bun între munca și viața personală**, datorat productivității crescute generate de un mediu de munca aflat în controlul angajaților. Economii din lipsa navetei către munca și preservarea amprente de carbon contribuie la acest nivel de satisfacție, alături de un sentiment de incluziune, mai multe femei au lucrat în timpul lor liber (25%) față de bărbați (19%).⁵ **Un alt beneficiu este încrederea demonstrată de management față de**

angajați⁶ care crește și încurajează dezvoltarea altor abilități critice, dar și **accesarea unui număr mai mare de oportunități**, indiferent de poziția geografică, candidații identificând locurile de muncă care li se potrivesc din orașele țării sau din afara. Companiile oferă deja aceste opțiuni în granițele țării (42%) sau muncă în afara țării, pe termen scurt (22%)⁷.

*“Realizarea unei oferte atractive de lucru la distanță pentru talente de top, alături de clienții noștri este una dintre prioritățile Grafton. Flexibilitatea și cel mai bun mediu de lucru la distanță presupune **oferirea instrumentelor de muncă de cea mai bună calitate, alături de condițiile potrivite muncii de acasă. Nu neglijăm împuternicirea managerilor** prin instruirea acestora în ceea ce privește gestionarea echipelor de la distanță sau a celor virtuale. Aceasta presupune abilități foarte bune de planificare, comunicare și management al oamenilor, mai ales în stadiul incipient. **Integrarea în echipa în munca de la distanță, prin organizarea de evenimente și sărbătorirea succeselor, sunt elemente importante, mai ales pentru membrii noi ai echipelor**”,* adauga Elisabeta.

Angajatorii sunt de părere că modul de muncă remote și hibrid se pretează mai bine unor industrii față de altele, îndeosebi angajaților de tip white collar din sectoarele: **finanțe și asigurări (86%), management (78%),**

IT/Telco (75%) și imobiliare (44%).⁸ Acest tip nou de muncă nu întârzie să aducă și **beneficii de ordin**

financiar angajatorilor⁹, precum **economisirea cu 32% a costurilor, o retenție cu 34% mai bună datorită echilibrului dintre viața profesională și cea privată, 46% flexibilitate pentru toți cei implicați, reducerea cu 41% a timpilor de navetă, creșterea productivității cu 30%**. Un sondaj recent OCDE realizat în 25 de țări menționează că **munca la distanță în mod voluntar ar putea crește productivitatea** dacă nu depășește două-trei zile pe săptămână¹⁰. Alte beneficii de care companiile se bucură odată ce adoptă aceste condiții de angajare sunt: **o rezervă mai mare de talente și eficiența sporită**, recrutarea de la distanță accelerând procesul de identificare și verificare a candidaților.

Politicile de muncă ce implică **opțiunea remote** pot fi **personalizate în mai multe forme**¹¹: îmbinarea între munca remote și cea cu prezență fizică; deplasarea în afara țării (în care interesele de serviciu prevalează și interese personale); proiecte virtuale desfășurate în alte țări (fără a fi necesară prezența fizică); angajarea de personal din afara țării (așa cum sunt *digital nomads*) sau munca temporară în afara țării.

Fondat în 1998 în Milano, Italia, Gi Group Holding este unul dintre liderii mondiali de servicii pentru dezvoltarea pieței muncii. Prin intermediul unui ecosistem global din care fac parte șase branduri individuale, dar complementare (Gi Group, Grafton, Wyser, Tack/TMI, Gi BPO și INTOO), grupul pune la dispoziție o gamă de servicii din zona resurselor umane, ce generează soluții relevante și de impact. Oferind servicii către mai mult de 20,000 de companii și generând venituri de 3,3 miliarde de euro (în 2021) Gi Group Holding este pe locul 5 în topul celor mai mari companii de personal din Europa și pe poziția a 16-a în lume (potrivit Staffing Industry Analysts).

[1] https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp&lang=en

[2] <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/xx/pdf/2022/03/current-trends-in-remote-working.pdf>

[3] <https://www.forbes.com/sites/sap/2021/10/05/54-percent-of-workers-plan-to-quit-without-more-flexible-hours-and-locations/?sh=234b19f33bab>

[4] <https://www.gartner.com/en/human-resources/trends/top-priorities-for-hr-leaders>

[5] <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/workers-want-to-telework-but-long-working-hours-isolation-and-inadequate-equipment-must->

be-tackled

[6] <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/talent-acquisition/pages/4-essential-soft-skills-for-successful-remote-work.aspx>

[7] <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/xx/pdf/2022/03/current-trends-in-remote-working.pdf>

[8] <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries>

[9] https://www.cib.barclays/our-insights/The-economic-side-effects-of-flexible-working.html?cid=paidsearch-textads_google_google_themes_flexiblefuture_uk-we_research_wfh_380329336702&gclid=CjwKCAjw14uVBhBEEiwAaufYx52_GYyjlLdYx9SV3HDZpIGWwCV1huN9IdXcshXkdivt61BqIYDL6xoCaDYQAvD_BwE&gclidsrc=aw.ds

[10] <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries>

[11] <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/xx/pdf/2022/03/current-trends-in-remote-working.pdf>