

**Analiza Arthur Hunt Romania: Marile companii prelungesc birocratia proceselor de recrutare, in timp ce piata devine din ce in ce mai dinamica si favorabila angajatilor: 44% dintre candidati refuza prima oferta de angajare**



- **4 luni (!) pana primesti oferta de angajare. Fata de anul 2021, cand decizia interna in cadrul companiilor din Romania privind recrutarea unui candidat pentru o pozitie de middle management se realiza intr-un termen mediu de aproximativ 3 luni, in 2022 acesta a crescut in medie cu 33 de zile, ajungand la 4 luni.**
- **In aceste conditii, din ce in ce mai multi angajati renunta. Experienta ingreunata a procesului de recrutare determina pe multi dintre candidati sa renunte la roluri, arata un studiu realizat de compania Arthur Hunt la finalul anului trecut, la nivelul marilor companii active in Romania.**
- **Ritmul greoi de decizie al companiilor contrazice din ce in ce mai mult viteza si dinamica pietei: procentul candidatilor care au refuzat prima oferta de angajare s-a ridicat in 2022 la 44%, fata de 42% in anul precedent. Unii dintre candidati accepta rolul abia dupa ce primesc a 4-a oferta.**

Fata de anul 2021, cand un proces de recrutare pentru un rol de middle management in marile companii active in Romania se finaliza intr-o perioada medie de 3 luni, in 2022 acelasi proces a crescut in medie cu 33 de zile, ajungand la 4 luni, arata un studiu realizat de compania *Arthur Hunt Romania* la finalul anului trecut. In tot acest timp, candidatii se retrag din cadrul proceselor de recrutare sau se reorienteaza in piata spre alte roluri, arata analiza.

Birocratia corporatista si cresterea duratei de decizie interna privind recrutarea s-au aflat in disonanta cu dinamica pietei si fenomenul razgandirii candidatilor la primirea primei oferte, care a ajuns la un procent de 44% anul trecut, fata de 42% in 2021. Acest fenomen s-a inregistrat in special in cazul candidatilor din segmentul de varsta de pana in 40 de ani, in general pentru roluri financiare sau alte roluri specializate.

Spre exemplu, potrivit studiului Arthur Hunt, in domeniul bancar si financiar, doar 2 din 11 candidati au fost recrutati intr-o perioada de timp cuprinsa intre 94 si 120 de zile, 6 candidati s-au retras din procesul de recrutare, iar restul au continuat pana cand au primit a doua sau a treia oferta.

“Companiile trebuie sa isi simplifice procesele interne de recrutare si sa le adapteze la realitatea pietei muncii de azi. Acest ritm greoi de decizie duce la costuri suplimentare din partea companiilor, care sunt nevoite sa reia procesele de recrutare de la inceput sau chiar la riscuri reputationale majore. Pe segmentul analizat, de middle management, vorbim despre generatia de varsta de sub 40 de ani, care este una mai putin empatica si mai tranzactionala. Daca nu sunt multumiti de viteza de reactie sau de modul de raspuns al unei companii, acesti

candidati renunta, pentru ca au optiuni in piata. Iar in contextul unui nivel minim istoric al somajului in Romania, vorbim cu siguranta despre o piata a angajatilor, nu a angajatorilor”, declara **Sorin Roibu**, *Managing Partner Arthur Hunt Romania*.

Exista insa si companii care au simplificat procesul de recrutare, unele dintre acestea oferind autonomie de decizie managerului direct al departamentului, fara ca procesul sa mai fie validat de structurile ierarhice superioare. Potrivit unor studii internationale, 75% dintre candidati iau decizia de a continua un proces de recrutare in cadrul unei companii in functie de experienta pe care o au cu angajatorul respectiv chiar in cadrul procesului de recrutare.

La nivelul anului trecut, doar 56% dintre candidati au acceptat si au dat curs primei oferte de angajare. In cazul celorlalti, care au refuzat prima oferta, intreg procesul s-a reluat. In cazul proiectelor care au fost reluate, rata de succes in recrutare a fost ridicata, procentajul ajungand la 82%, subliniaza specialistii Arthur Hunt Romania.

In 2022, cat si in anii precedenti, companiile s-au confruntat cu mai multe valuri de incertitudine si au fost nevoite sa isi ajusteze succesiv strategiile de business, iar acest lucru s-a reflectat si in dinamica generala a pietei muncii. Resursa umana specializata ramane indispensabila pentru rezilienta in conditii socio-economice dificile si pentru dezvoltarea unei companii, subliniaza reprezentantii companiei.

Studiul a fost derulat pe intreaga durata a anului trecut si a inclus concluziile rezultate in urma tuturor proceselor de recrutare pentru roluri de middle management derulate de Arthur Hunt in Romania.

Arthur Hunt este una dintre companiile internationale de top in domeniul consultantei in resurse umane. Prezenta in Romania din 2006, compania activeaza in domeniul Executive Search, consultanta de HR si management al proceselor de schimbare in cadrul organizatiilor medii si de mari dimensiuni. Portofoliul Arthur Hunt cuprinde 4 directii de actiune: recrutarea pozitiilor de management si top management, evaluarea si dezvoltarea angajatilor, asistenta in procese de transformare si schimbare, precum si optimizarea proceselor si practicilor de resurse umane.