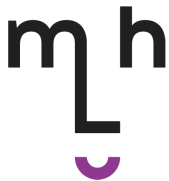


RECRUTAREA ÎN SOCIAL MEDIA

ROMÂNIA 2018



my hr lab

#coolHRstudy



CÂTEVA CARACTERISTICI ALE UTILIZATORILOR DE INTERNET DIN ROMÂNIA

- 11 milioane de locuitori sunt utilizatori de Internet
- 73% folosesc zilnic Internetul
- 22% sunt online cel puțin o dată pe săptămână
- Bărbații (49.8%) & Femeile (48.6%) cu vârste cuprinse între 16 și 34 de ani reprezintă cea mai mare parte dintre persoanele care utilizează Internetul zilnic sau aproape zilnic
- 9.6 milioane de persoane au un cont de Facebook
- Peste 2.17 milioane folosesc LinkedIn
- 695,000 sunt activi pe Instagram
- 378,000 utilizează Twitter

Surse: 2017 Institutul Național de Statistică, facebrands.ro, zelist.ro., My HR Lab



DESPRE ACEST STUDIU

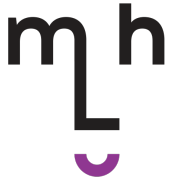
A doua ediție a studiului realizat de My HR Lab „2018 Recrutarea în social media în România” este conceput cu ajutorul răspunsurilor oferite întrebărilor noastre de către peste 450 de profesioniști activi în sectorul resurselor umane și oferă informații detaliate despre:

- cum folosesc oamenii de HR în 2018 social media pentru acțiunile de recrutare;
- care sunt platformele și site-urile online folosite de aceștia pentru a atrage cei mai potriviți candidați;

- care sunt cele mai utile canale de social media pentru promovarea anunțurilor de recrutare;
- cum folosesc oamenii de HR social media pentru a promova Imaginea de Angajator a companiei pentru care lucrează.

Mulțumim tuturor celor care au contribuit prin completarea chestionarului My HR Lab la obținerea unei perspective actuale despre ce înseamnă recrutarea în social media în România. Suntem bucuroși să împărtășim rezultatele și, mai mult decât atât, sperăm să le considerați utile și interesante.

**Intre Aprilie & Mai 2018*



CINE SUNT CEI CARE AU COMPLETAT CHESTIONARUL NOSTRU

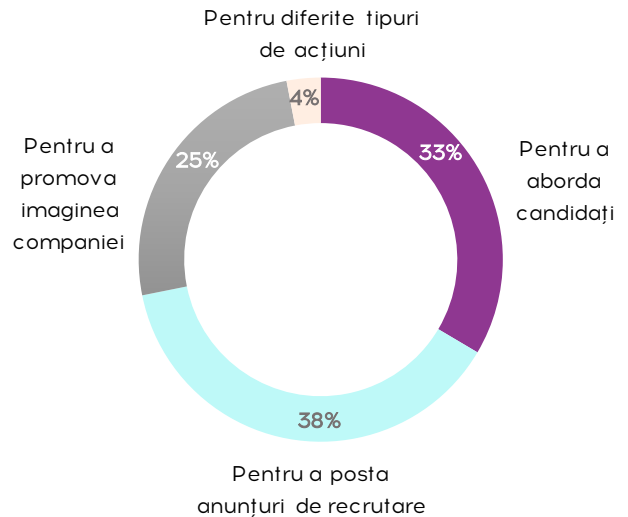
- 456 de oameni implicați în procesele de resurse umane, care recrutează pentru diverse companii prezente în România, companii care au între minim 10 angajați și până la peste 10,000 de angajați;
- 65% nu sunt manageri;
- 40% sunt specialiști (3-7 ani de experiență), 35% sunt seniori (peste 7 ani) & 25% sunt juniori (1-3 ani de experiență);
- 35% recrutează pentru companii active în industria IT&C, 16% pentru sectorul Serviciilor Profesionale, 10% pentru industria Auto, 9% pentru Retail/FMCG, 7% pentru sectorul Financiar - Bancar, 4% lucrează pentru agenții de recrutare, 3% pentru industria Farma;
- 62% lucrează în București, 10% în Cluj Napoca, 7% în Iași, 5% în Timișoara, 7% în Brașov & Sibiu și 9% în orașe precum Ploiești, Pitești, Oradea, Alba Iulia, Galați sau Constanța.



CÂND RECRUTEZI, OBIȘNUIEȘTI SĂ UTILIZEZI SOCIAL MEDIA

90% dintre respondenți utilizează social media atunci când recrutează.

Cei mai mulți oameni de HR folosesc social media pentru a posta anunțuri de recrutare (38%) și pentru a aborda candidați (33%). Doar 4% utilizează canalele online de socializare pentru a desfășura diverse acțiuni, în timp ce 25% folosesc online-ul pentru a promova imaginea companiei pentru care lucrează.

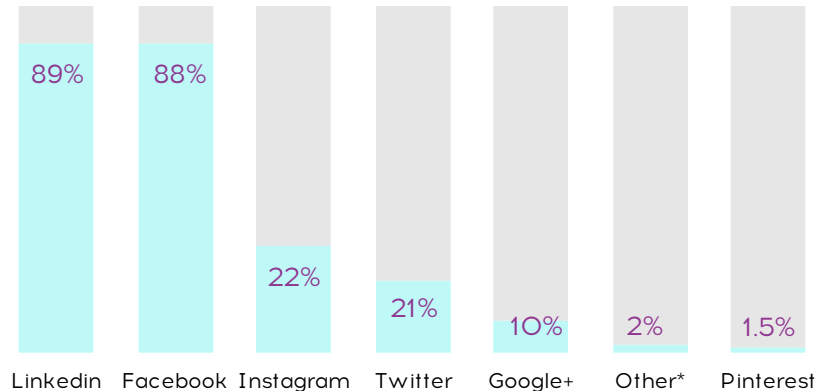




CARE SUNT CANALELE DE SOCIAL MEDIA UNDE ESTE PREZENTĂ COMPANIA PENTRU CARE LUCREZI

Comaniile pentru care lucrează cei care au participat la studiu sunt în mare parte prezente pe LinkedIn și Facebook. Peste 20% utilizează de asemenea Instagram și Twitter.

În jur de 49% sunt active pe doua rețele de socializare, 22% pe trei, iar 16% au conturi create pe cel puțin patru platforme de social media. Cu toate acestea, 13% dintre companii continuă să fie prezente pe o singură rețea de socializare.



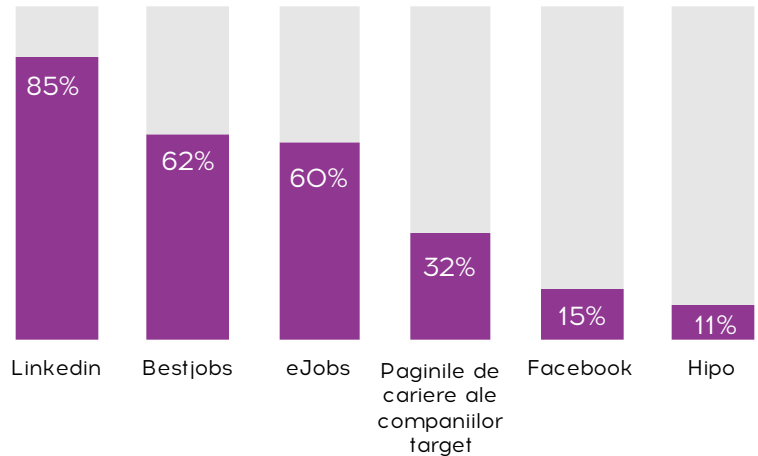
*Glassdoor, Reddit, You Tube, Snapchat, Xing



CÂND UN CANDIDAT ÎȘI CAUTA JOB, CARE CREZI CĂ SUNT SITE-URILE PE CARE ACESTA LE ACCESEAZĂ CEL MAI DES (ALEGE MAX. 3 OPȚIUNI)

Marea majoritate a oamenilor de HR (85%) consideră că LinkedIn este cea mai potrivită platformă pe care o poate accesa un candidat care își caută job.

Site-urile care promovează anunțuri de recrutare sunt considerate de asemenea utile, în timp ce 32% dintre recruiteri sunt de parere că cea mai potrivită metodă pentru un candidat de a gasi un job este verificarea paginilor de carieră ale companiilor target.

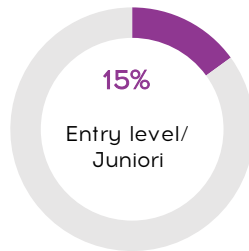
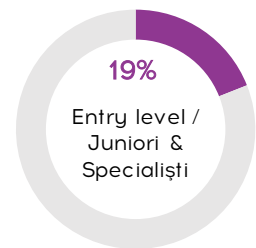
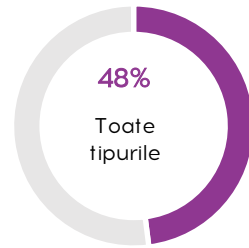




CARE SUNT TIPURILE DE CANDIDAȚI PE CARE ÎI RECRUTEZI ATUNCI CÂND FOLOSEȘTI SOCIAL MEDIA

48% dintre respondenți utilizează social media pentru a recruta diferite tipuri de candidați. 19% folosesc canalele de social media pentru a recruta entry level/ juniori și specialiști, în timp ce 15% recrutează prin intermediul rețelelor de socializare doar persoane entry level sau juniori.

11% dintre oamenii de HR folosesc social media pentru a recruta specialiști, manageri și top manageri.

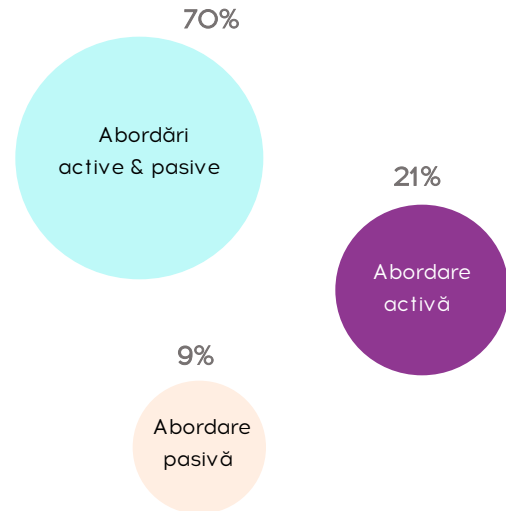




CARE ESTE TIPUL DE ABORDARE PE CARE ÎL FOLOSEȘTI ATUNCI CÂND RECRUTEZI UN CANDIDAT (INDIFERENT DE NIVELUL SĂU DE EXPERIENȚĂ)

70% dintre oamenii de HR folosesc ambele tipuri de abordare (activă și pasivă) atunci când recrutează, ceea ce înseamnă că abordează în mod direct candidații și postează pe diferite website-uri anunțuri despre pozițiile disponibile în compania pentru care lucrează.

21% dintre respondenți utilizează o abordare activă pentru a recruta (contactează candidații direct), în timp ce 9% postează anunțuri de recrutare (abordare pasivă).

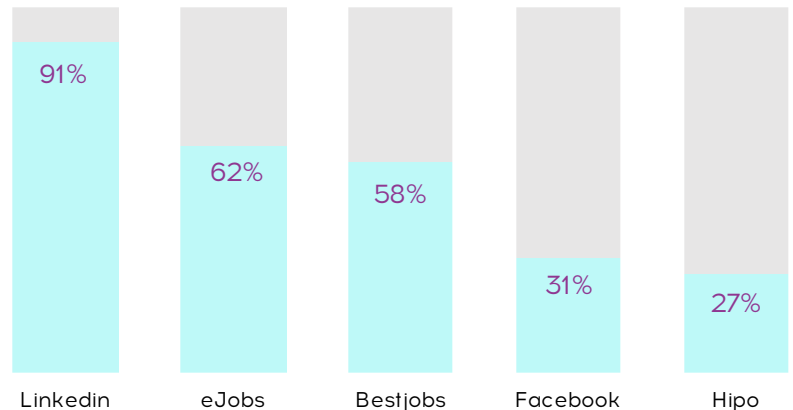




CARE SUNT SITE-URILE PE CARE LE UTILIZEZI CEL MAI FRECVENT ÎN RECRUTARE

(ALEGE MAX. 3 OPȚIUNI)

Profesioniștii activi în domeniul resurselor umane folosesc în general LinkedIn pentru a desfășura acțiuni de recrutare. Site-urile care promovează joburi se regasesc de asemenea printre opțiunile lor, în timp ce 31% dintre respondenți au indicat Facebook ca fiind unul dintre cele trei canale pe care le utilizează pentru a recruta candidați.

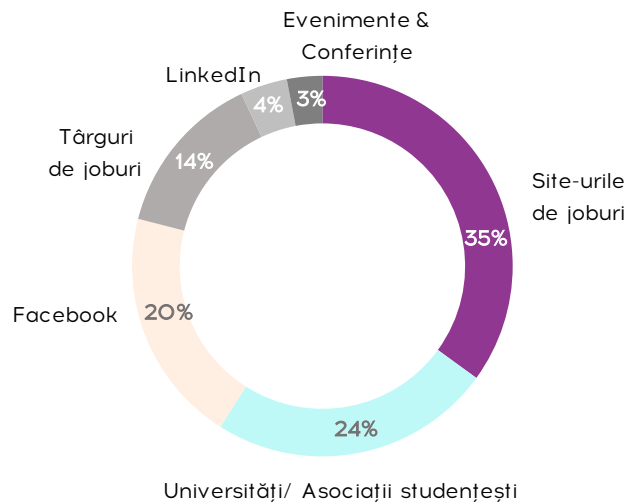




CARE ESTE CEL MAI POTRIVIT CANAL DE RECRUTARE PENTRU A ATRAGE CANDIDAȚI ENTRY LEVEL/JUNIORI

Atunci când recrutează entry level și juniori, oamenii de HR consideră că cele mai bune metode pe care le pot utiliza sunt: site-urile care promovează joburi (35%), mediul academic, în special asociațiile studențești (24%) și Facebook (20%).

Doar 14% dintre ei cred că targurile de joburi sunt utile pentru a recruta entry level și juniori.

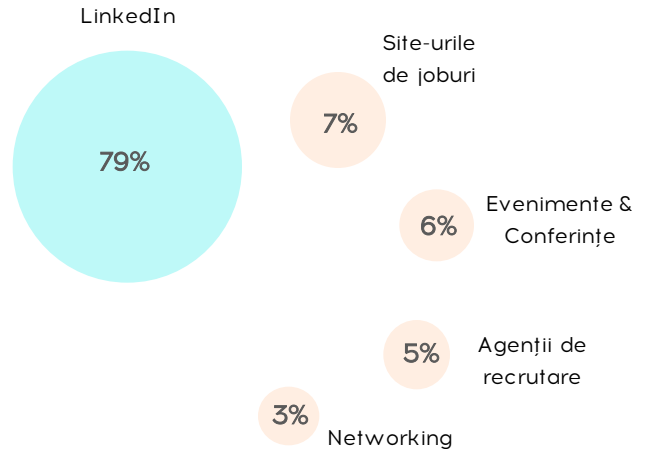




CARE ESTE CEL MAI POTRIVIT CANAL PENTRU A RECRUTA SPECIALIȘTI & MANAGERI

Marea majoritate a respondenților (79%) consideră că LinkedIn este cel mai potrivit canal pentru a recruta specialiști și manageri.

Ceilalți și-au împărțit opțiunile între site-urile specializate în promovarea anunțurilor de recrutare, evenimente și conferințe, agenții de recrutare sau networking.

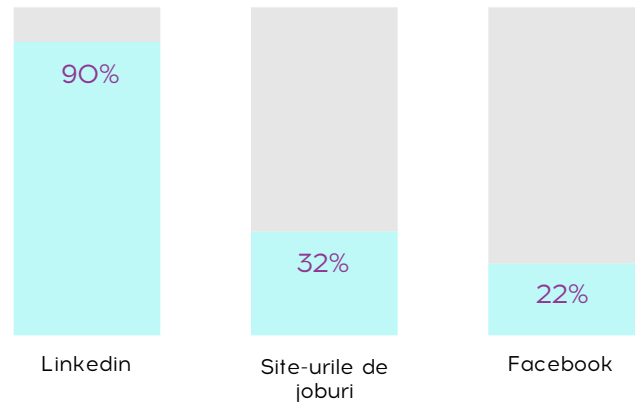




CARE SUNT CANALELE DE RECRUTARE PE CARE LE FOLOSEȘTI CEL MAI DES PENTRU A ABORDA DIRECT CANDIDAȚII

LinkedIn este cea mai utilizată platformă de către recruteri pentru a aborda candidații direct.

32% dintre aceștia folosesc de asemenea site-urile specializate în promovarea anunțurilor de recrutare, în timp ce 22% dintre respondenți utilizează Facebook.

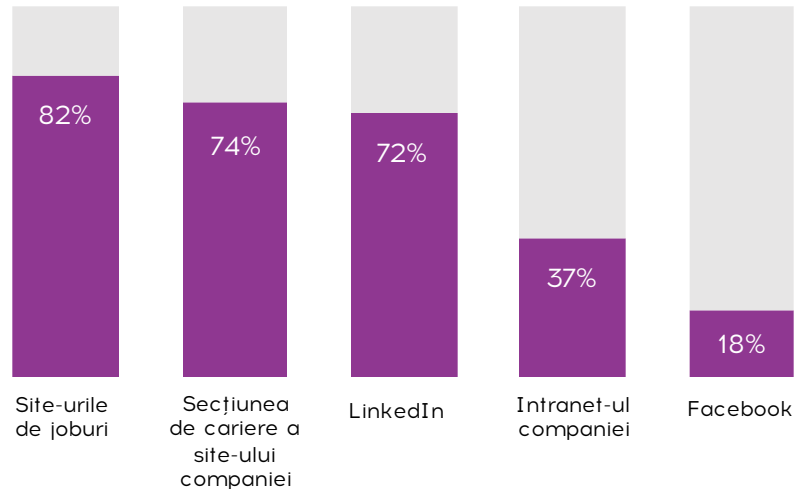




CÂND PROMOVEZI UN ANUNȚ DE RECRUTARE, PE CE SITE-URI CONSIDERI CĂ E NECESAR SĂ ÎL POSTEZI

Atunci când este necesar să promoveze un anunț de recrutare, majoritatea oamenilor de HR iau în considerare site-urile de joburi (82%), secțiunea de cariere din site-ul companiei (75%) și LinkedIn (72%).

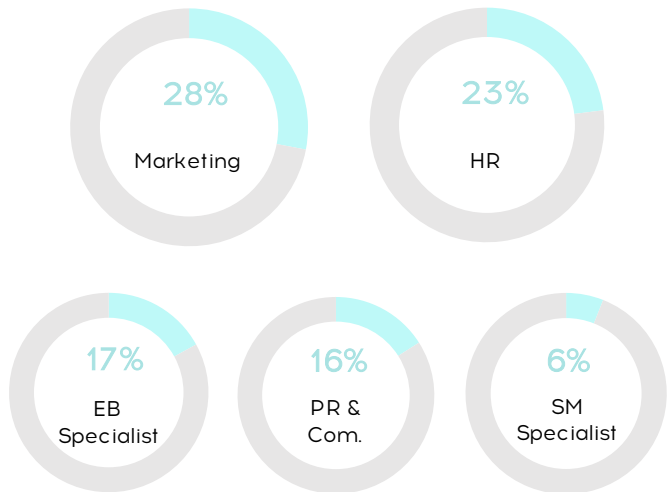
37% postează anunțul pe platformele interne ale angajatorului (ex. intranet), în timp ce 18% aleg Facebook.





EXISTĂ O PERSOANĂ CARE SE OCUPĂ DE BRAND-UL DE ANGAJATOR ÎN SOCIAL MEDIA ÎN COMPANIA ÎN CARE LUCREZI

Aproximativ 60% dintre companii au o persoană sau un departament desemnat să promoveze brandul de angajator prin intermediul rețelelor de social media. Marketingul se ocupă de acest task în 28% dintre companii, urmat de HR (23%). În 17% dintre business-uri, specialiștii EB au sarcina de a promova brandul de angajator în social media, în timp ce doar 6% dintre companii au un specialist SM care se ocupă de promovarea imaginii de angajator prin intermediul rețelelor de socializare.



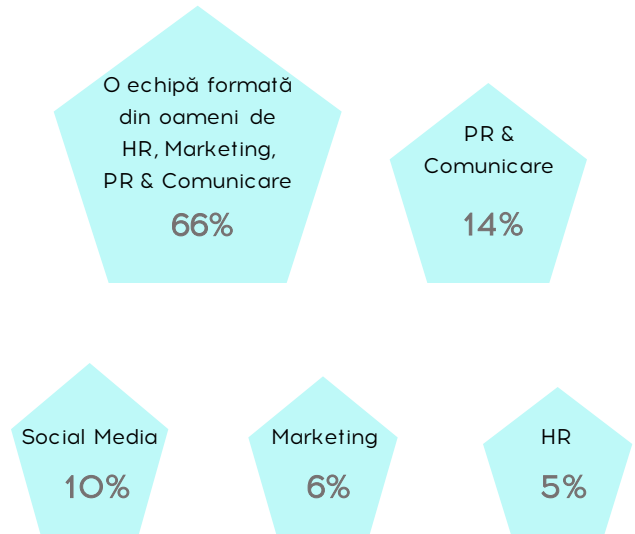


CINE CONSIDERI CĂ AR TREBUI SĂ FIE RESPONSABIL

PENTRU PROMOVAREA IMAGINII DE ANGAJATOR ÎN SOCIAL MEDIA

Aproximativ. 66% dintre respondenți sunt de părere că o echipă formată din HR, Marketing, PR & Comunicare ar trebui să fie responsabilă de promovarea brandului de angajator în social media.

Doar 5% consideră că oamenii de resurse umane ar putea fi desemnați să promoveze imaginea angajatorului în mediul online, 10% dintre aceștia au indicat un specialist SM, în timp ce 6% sunt de părere că marketingul ar trebui să acopere această domeniu.





CELE MAI IMPORTANTE CONCLUZII

Analizând toate informațiile care descriu starea actuală a activității de recrutare în România prin intermediul canalelor online de socializare și ținând cont de ultimele rezultate ale studiului pe care l-am derulat pe această temă în 2016, cum a evoluat activitatea de recrutare în social media și care sunt tendințele actuale?

1. Social media a devenit unul dintre cele mai importante instrumente pe care profesioniștii din domeniul HR le utilizează pentru a găsi potențiali candidați.

Numărul global al utilizatorilor de social media a crescut cu 13% în 2017*, 3,2 miliarde de persoane fiind active pe diferite platforme online de socializare. Acestea fiind spuse, nu există nicio îndoială că oamenii folosesc mijloacele de comunicare online pentru o serie de activități sau motive și că majoritatea profesioniștilor din domeniul resurselor umane au înțeles că pentru a găsi candidații adecvați trebuie să fie prezenți și să acționeze pe teritoriul lor (90% dintre respondenți folosesc social media atunci când recrutează).



CELE MAI IMPORTANTE CONCLUZII

70% dintre oamenii de HR recrutează candidați cu ajutorul social media folosind ambele tipuri de abordare - activă și pasivă. Numărul lor a crescut cu 12% față de anul 2016, în timp ce numărul de profesioniști HR care utilizează doar o abordare pasivă (postarea anunțurilor de recrutare pe diferite site-uri) a scăzut cu 5%.

2. Companiile au început să își sporească prezența online prin extinderea vizibilității pe mai multe canale de social media.

Fie din dorința de a fi mai aproape de clienți, fie datorită faptului că urmăresc consolidarea imaginii de angajator, 38% dintre companiile reprezentate de către respondenții noștri sunt prezente pe cel puțin trei canale de social media.

În comparație cu anul 2016, numărul companiilor care sunt prezente pe cel puțin trei canale diferite de social media a crescut cu 6%. Pe de altă parte, numărul companiilor care au patru sau mai multe conturi de social media este cu 4% mai ridicat. Totuși, pentru 13% dintre business-uri, prezența pe o singură platformă online de socializare continuă să fie o practică.

LinkedIn și Facebook rămân cele mai populare canale de social media unde companiile decid să fie active, în timp ce Instagram a câștigat popularitate în ultimii doi ani, depășind Twitter și Google+ și devenind cea de-a treia platformă online de socializare unde o companie este prezentă.



CELE MAI IMPORTANTE CONCLUZII

3. Profesioniștii HR continuă să utilizeze în recrutare LinkedIn și site-urile specializate în promovarea de joburi, în timp ce Facebook rămâne un teritoriu neexplorat pentru aprox. 70% dintre aceștia.

Marea majoritate a oamenilor de HR continuă să prefere LinkedIn și diverse site-uri de joburi pentru a desfășura diverse acțiuni de recrutare. Chiar dacă marea parte a companiilor pe care le reprezintă au un cont de Facebook, iar numărul persoanelor care utilizează această platformă în România este de peste 9,6 milioane, doar 31% dintre respondenții noștri utilizează Facebook atunci când recrutează candidați. Alte canale de social media precum Google+, Twitter, Instagram sau Pinterest, sunt utilizate în recrutare de către 4% dintre respondenții noștri.

Site-urile care promovează diferite anunțuri (ex. Olx, Hotnews) sunt folosite de 3% dintre oamenii de HR, iar marea majoritate recrutează pentru industrii precum: producție, logistică sau petrol și gaze.

4. Pentru recrutarea de specialiști și manageri, LinkedIn rămâne cea mai apreciată platformă de social media.

LinkedIn este instrumentul cel mai utilizat de către oamenii de HR pentru a găsi candidați care au o experiență de leadership, în timp ce alte platforme de social media, precum: Facebook, Instagram sau Twitter, sunt foarte puțin sau deloc utilizate. Din experiența noastră, Facebook sau Twitter pot fi utilizate cu succes de către un om de recrutare, mai ales dacă acesta abordează candidați din industrii precum BPO, Media & Publicitate sau Banking.



CELE MAI IMPORTANTE CONCLUZII

5. Târgurile de joburi nu sunt printre opțiunile de top ale profesioniștilor HR pentru recrutarea de candidați entry level sau juniori.

Sute de companii alocă în fiecare an bugete pentru a participa la târgurile de joburi și poate fi o strategie bună pentru creșterea vizibilității brandului de angajator, însă pentru majoritatea oamenilor de HR aceste târguri nu sunt cele mai potrivite instrumente pentru a recruta entry level sau juniori (doar 14% dintre respondenți recrotează astfel de candidați prin intermediul târgurilor de joburi).

Având în vedere că rata generală a șomajului în România a atins la sfârșitul anului 2017 nivelul de 4,6%, a găsi și a recruta entry level și juniori este mai dificil pentru diferite tipuri de companii.

Oamenii de HR au fost nevoiți să se adapteze și să utilizeze alte metode, cum ar fi contactarea universităților și asociațiilor studentești (24%) sau pur și simplu folosirea Facebook-ului (20%). În comparație cu 2016, numărul oamenilor de HR care utilizează site-urile de joburi pentru a recruta candidați entry level sau juniori a scăzut cu 18%. Chiar și așa, 35% dintre respondenții noștri folosesc aceste canale pentru a găsi candidați care au o experiență de muncă limitată.

6. Când utilizează social media pentru a posta anunțuri de recrutare, majoritatea oamenilor de HR folosesc doar LinkedIn (72%).

Pentru publicarea diferitelor anunțuri de recrutare, LinkedIn este principala platformă de social media utilizată de profesioniștii HR.



CELE MAI IMPORTANTE CONCLUZII

Acest lucru nu înseamnă neapărat că oamenii de HR sunt mai familiarizați cu LinkedIn. Am putea, de asemenea, să deducem că oamenii de resurse umane nu au acces la toate canalele de social media unde este prezentă compania pentru care recrutează (ex. Facebook, Instagram, Twitter). Majoritatea business-urilor, atunci când folosesc platformele de social media, se concentrează pe promovarea serviciilor și produselor, în timp ce doar câteva își promovează activ imaginea de angajator.

Din acest punct de vedere, situația a rămas relativ neschimbată în comparație cu 2016. Cu toate acestea, feedback-ul pe care îl primim din partea departamentelor de resurse umane este pozitiv, companiile prospectează ideea de a crea pagini de social media dedicate exclusiv

promovării imaginii de angajator. Chiar dacă principalul scop continuă să fie promovarea pozițiilor pe care le au disponibile, companiile constientizează că, pentru a obține o vizibilitate puternică a brandului de angajator, au nevoie de strategii de social media concepute de echipe formate din persoane implicate în HR, Marketing, Digital și Management.

Este convingerea noastră fermă că, pentru a rămâne competitivi pe o piață a candidaților, angajatorii trebuie să fie creativi și să folosească canalele de social media nu doar pentru a posta anunțuri de recrutare, ci și pentru a promova proiecte și activități creative de resurse umane.



DESPRE NOI

My HR Lab este un business “out of the box” lansat în România, în 2015, care oferă workshop-uri de HR interactive & consultanță HR creativă. Misiunea noastră este să schimbăm modul în care specialiștii HR, managerii și toate persoanele implicate în procesele de resurse umane învață. **@My HR Lab** nu vei găsi Power Point-uri și manuale pentru că motorul tuturor acțiunilor noastre este #learnbydoing.

Pentru mai multe detalii despre #socialmediarecruitmentstudy sau despre noi, ne poți contacta pe: www.muhrlab.ro [Facebook](#) & [LinkedIn](#) & [Instagram](#)

Fiecare sesiune de consultanță sau workshop este 100% friendly, creativă, interactivă și are loc cu #laptopuriledeschise. Participanții dezvoltă strategii și lucrează în timp real cazurile lor de #HR. La sfârșit, aceștia au toate informațiile în format electronic, #readytobeused.



CONTACT

Șoseaua Nicolae Titulescu nr. 1

București, România

Tel: 0747 444 543

E-mail: office@myhrlab.com

Website: www.myhrlab.ro

[Facebook](#) & [LinkedIn](#) & [Instagram](#)