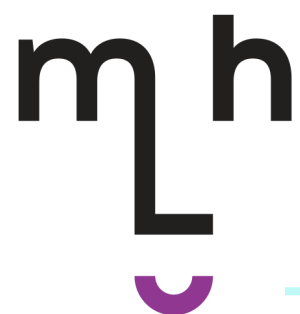


m h  
u

#coolHRquizzes  
rezultate

& HR tools, tips & tricks



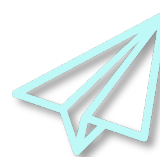
## INTRODUCERE



Pe parcursul anului 2019 @My HR Lab am derulat o serie de #coolHRquiz-uri pentru a afla opinia profesioniștilor de resurse umane din România despre subiecte precum:



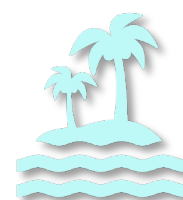
*provocările din procesul de recrutare*



*onboarding*



*employer branding*

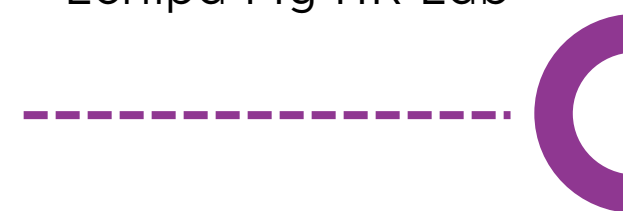


*munca remote*

Acest e-book conține toate rezultatele obținute, dar și tool-uri și tips & tricks care vă pot fi utile atunci când creionați strategii de HR sau aveți nevoie de idei pentru a implementa și derula diverse procese.

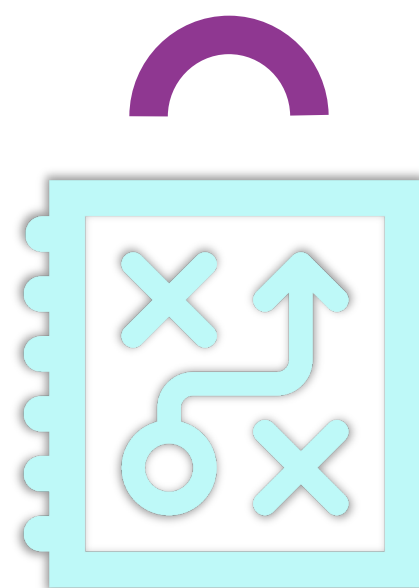
La final materialului, te vom ruga să completezi un scurt quiz despre provocările HR-ului în contextul Covid-19. Mulțumim anticipat pentru răspunsuri și sperăm ca toate informațiile pe care le împărtășim cu voi să le găsiți interesante și folositoare.

Echipa My HR Lab

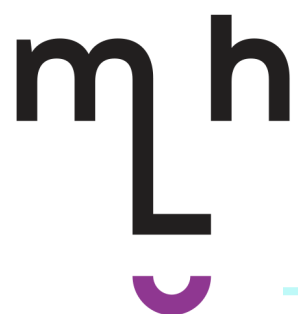


# PROVOCĂRI ÎN PROCESUL DE RECRUTARE

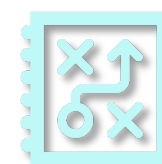
---



La acest #coolHRquiz au răspuns în perioada **mai - iunie 2019** peste 100 de profesioniști implicați în procesele de resurse umane; 39% dintre respondenți lucrează în IT&C, 14% sunt angajați în companii active în domeniul serviciilor profesionale, 13% în producție, 12% în retail, 7% în industria BPO, 3% lucrează în companii din domeniul farmaceutic, 3% în construcții în timp ce 9% lucrează în industrii precum: inginerie, farmaceutic, media, oil&gas, logistică sau financiar. În ceea ce privește nivelul de experiență, 38% sunt specialiști (3-7 ani de experiență), 32% sunt seniori (peste 7 ani de experiență) și 31% sunt juniori (1-3 ani de experiență).



## PROVOCĂRI ÎN PROCESUL DE RECRUTARE



#1 research-ul candidaților potriviți

59%

#2 oferirea de feedback candidaților respinși

34%

#3 identificarea și promovarea corectă a selling points-urilor pentru poziția deschisă

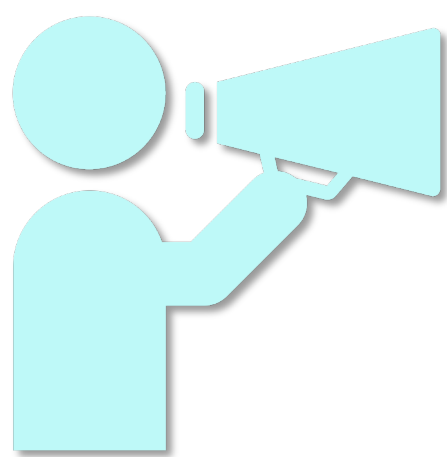
29%

#4 întâlnirile cu hiring managerii pentru calibrarea așteptărilor

28%

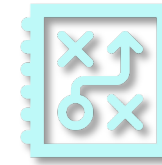
#5 promovarea anunțului de recrutare

26%

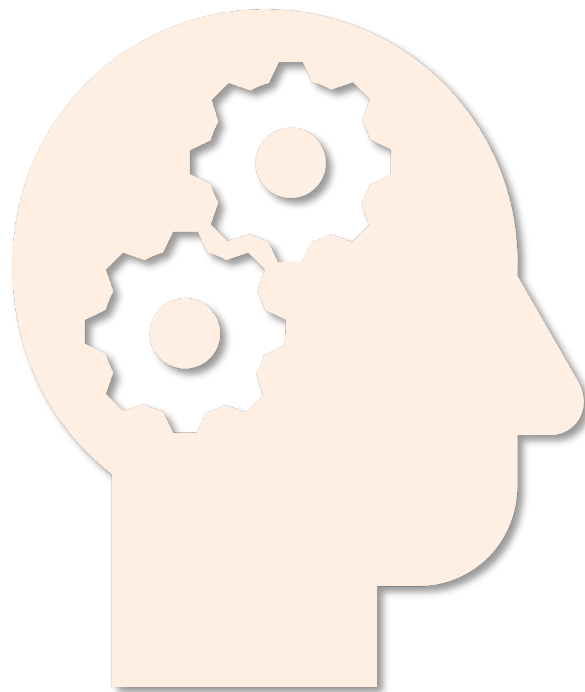


Oferirea de feedback candidaților respinși este una dintre cele mai importante provocări pe care le întâmpină recruiterii. De ce este important să oferi feedback persoanelor intervievate care nu au fost selectate?

- ▶ creezi o experiență „nice” candidatului
- ▶ îmbunătățești imaginea de angajator a companiei
- ▶ numărul de recomandări crește



Research-ul candidaților potriviți continuă să fie cea mai mare provocare a recrutorilor, iar noi ne-am gândit că o structurare a metodelor prin care pot fi căutați/ atrași candidații ar fi utilă tuturor persoanelor implicate în procesele de recrutare.



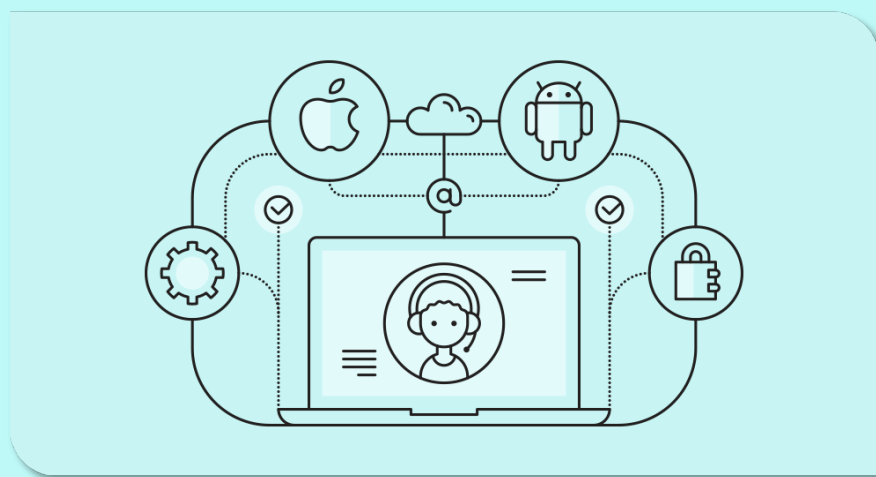
- ▷ #platforme de social media & platforme online dedicate comunităților profesionale (ex. IT, grafica și design, sound etc.)
- ▷ #site-uri de joburi
- ▷ #site-ul de cariere al companiei
- ▷ târguri de joburi
- ▷ parteneriate cu universități & ONG-uri
- ▷ recomandări interne sau externe
- ▷ evenimente interne & externe
- ▷ flyere & reclame outdoor (ex. billboards, display în mijloacele de transport în comun) sau indoor pentru companiile active în retail
- ▷ advertising în media (ex. reviste și ziare print, radio, TV)
- ▷ parteneriate cu diverse instituții ale statului (ex. ANOFM, primării)
- ▷ colaborări cu firme de recrutare locale și internaționale
- ▷ colaborări cu firme de leasing de personal

My HR Lab susține workshop-uri remote sau offline:

100%  
practice - interactive - creative

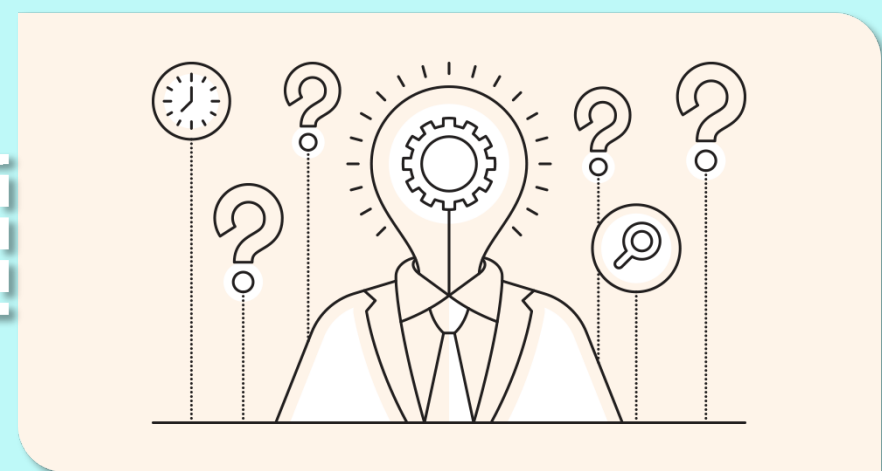
în care lucrăm cazuri reale, cu  
care participanții se confruntă

doar materiale în  
format digital editabil



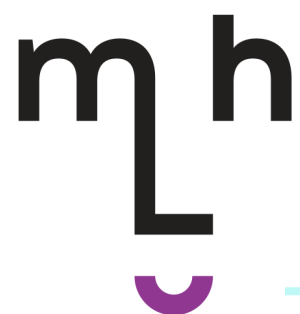
IT TALENT SEARCH

TALENT SEARCH NON-IT

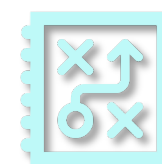


TEHNICI DE INTERVIU

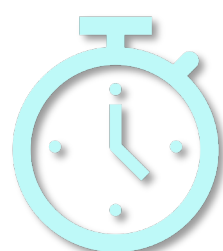
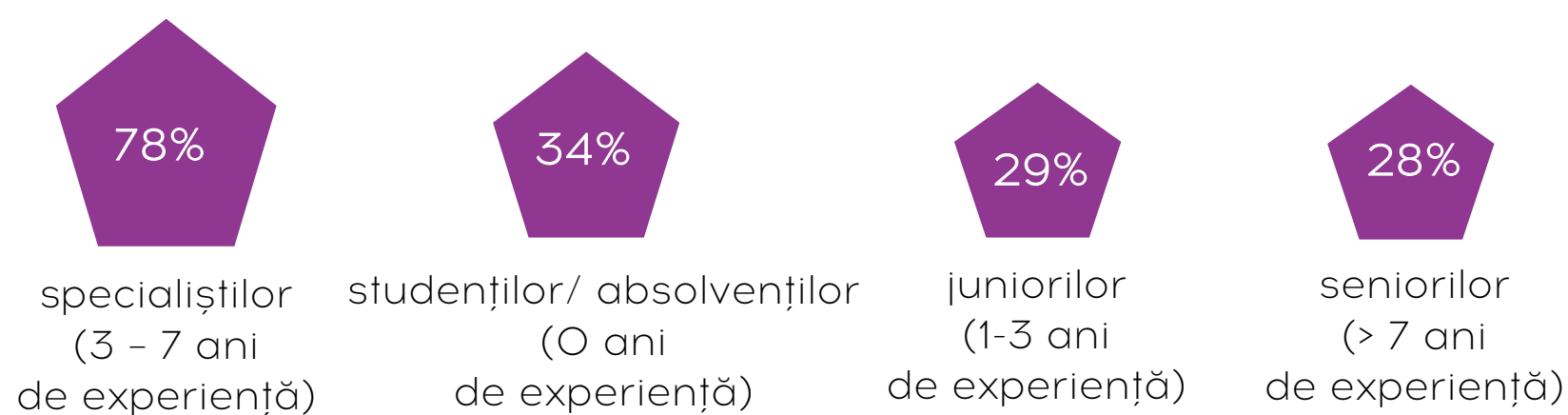




## PROVOCĂRI ÎN PROCESUL DE RECRUTARE

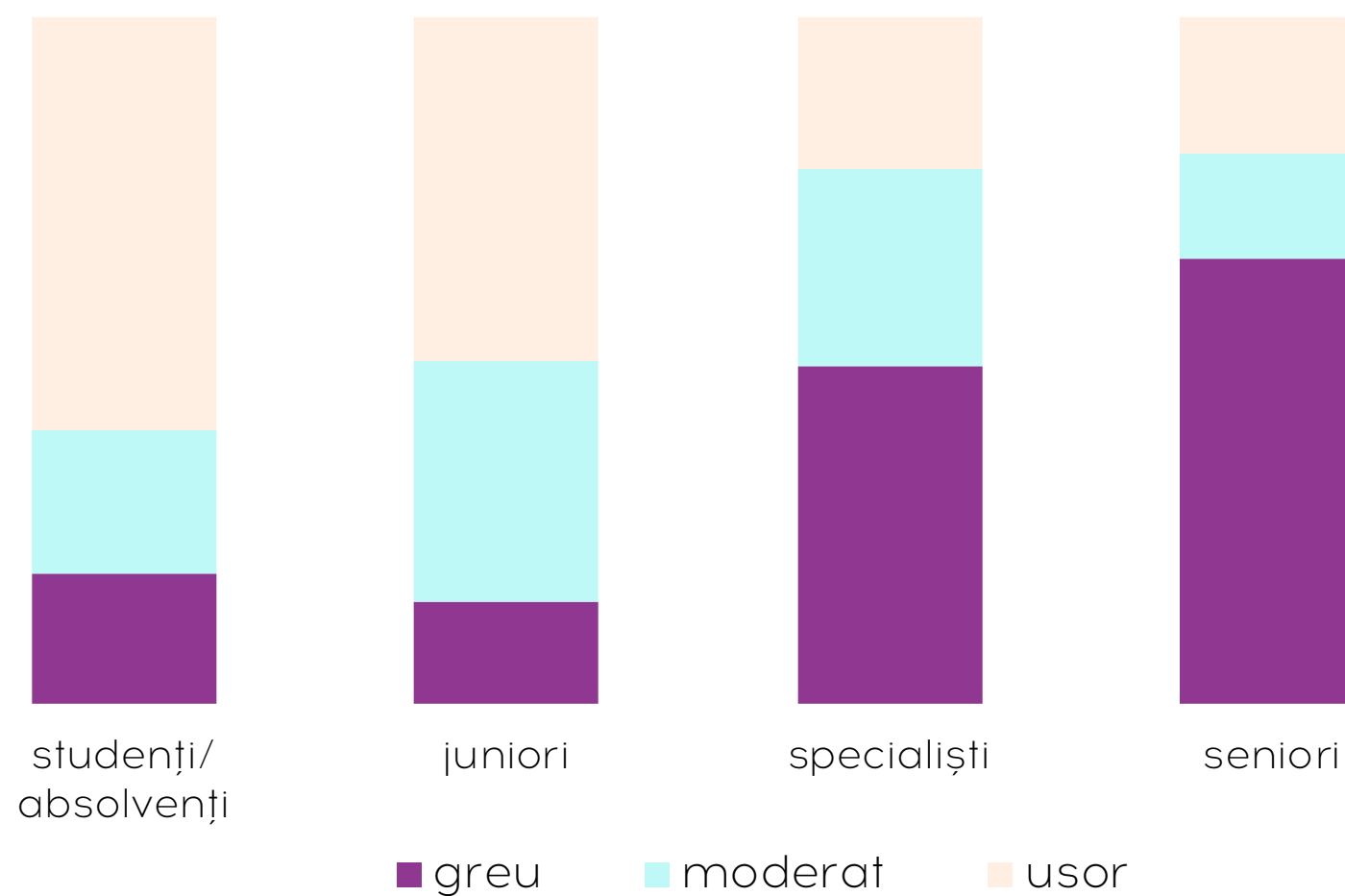


Joburile pentru care oamenii de HR recrutează cel mai des se adresează:



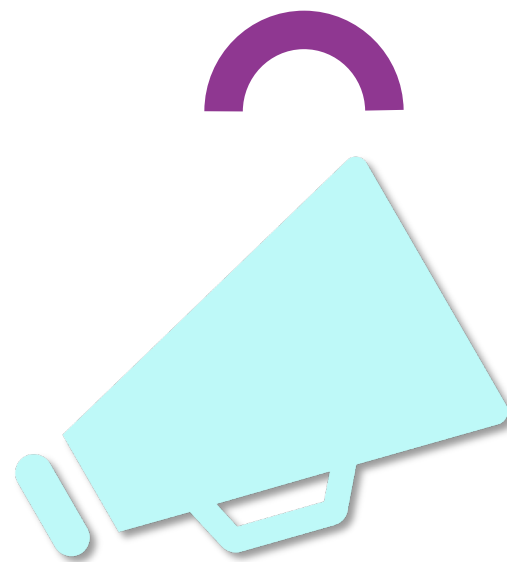
Timpul alocat închiderii unei poziții depinde de nivelul de experiență cerut pentru jobul respectiv.

Dificultatea recrutării în funcție de tipologia candidaților

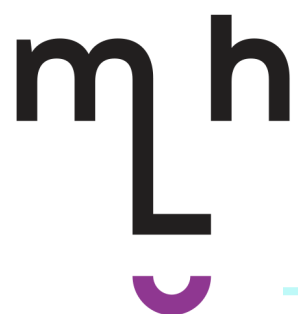


# IMPORTANȚA BRANDULUI DE ANGAJATOR ÎN RECRUTARE

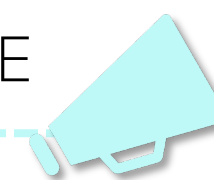
---



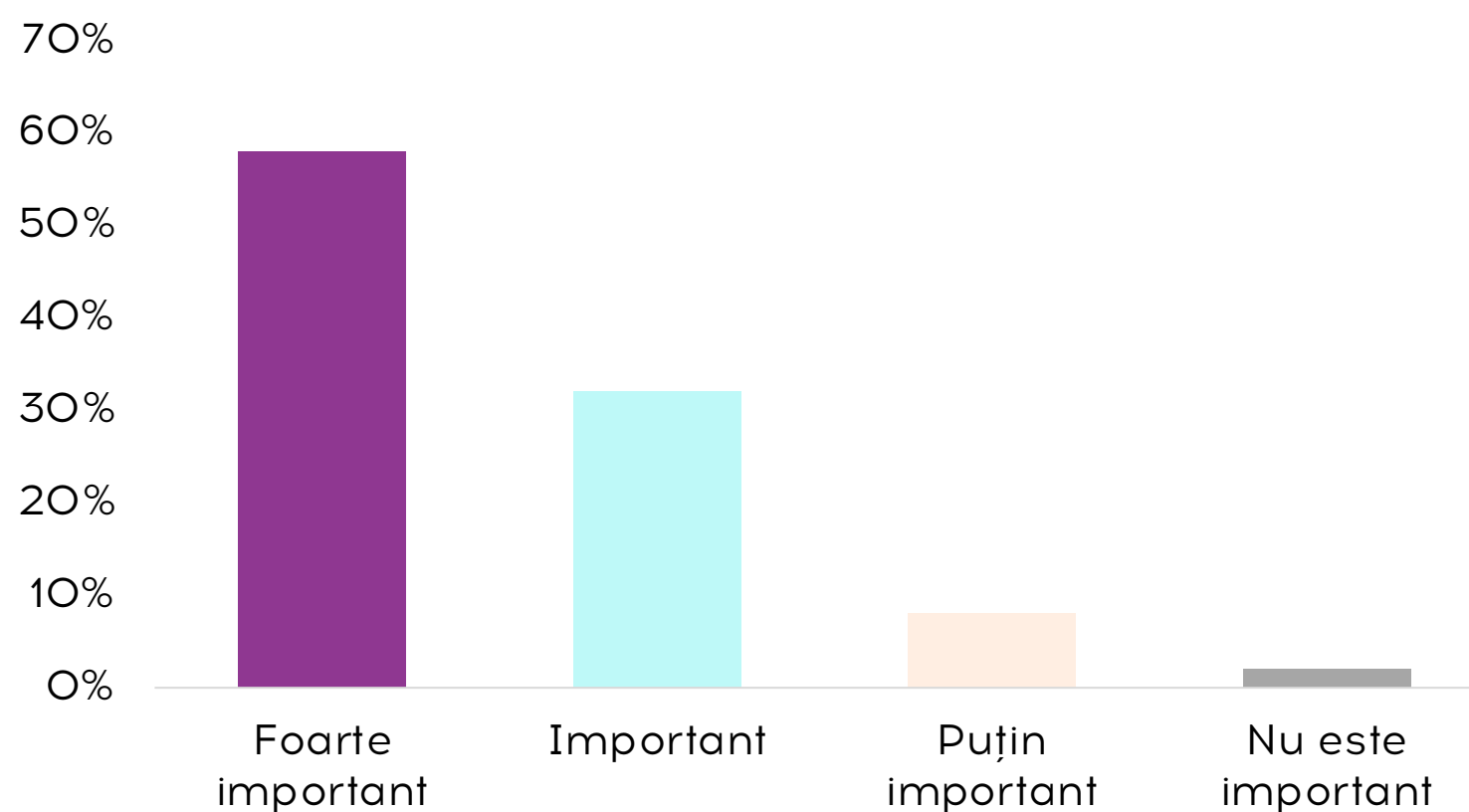
La acest #coolHRquiz au răspuns în perioada **ianuarie - februarie 2019** peste 200 de profesioniști implicați în procese de recrutare; 67% lucrează în companii multinaționale, 27% în companii locale și 9% în companii cu capital mixt; în ceea ce privește industria pentru care recrutează, 32% caută candidați pentru companii active în IT&C, 19% pentru companii din domeniul serviciilor profesionale, 14% pentru producție, 11% pentru retail, 8% pentru industria BPO, 5% recrutează pentru companii din domeniul logistica și transport, în timp ce 11% recrutează pentru industrii precum: farmă, financiar-bancar, oil & gas sau construcții.



## IMPORTANȚA BRANDULUI DE ANGAJATOR ÎN RECRUTARE



Majoritatea oamenilor de HR și a hiring managerilor consideră că **brandul de angajator** este important în procesele de recrutare.



Opinia foștilor și actualilor angajați atrage cel mai mult atenția candidaților asupra brandului de angajator.

- 1 părerea angajaților și a foștilor angajați despre companie
- 2 pachetul salarial și beneficiile
- 3 oportunitățile de dezvoltare și avansare în carieră

#myhrlab

#coolHRtools

#creative

#digitalthinking

Fie că ai nevoie de formate creative pentru a expune cerințele joburilor disponibile la tine în organizație sau îți dorești să creezi invitații la diverse evenimente (ex. learning, petreceri interne, zile de naștere, celebrări colegi etc.), iată trei tool-uri interesante și intuitive, cu care se lucrează ușor:



[autodraw.com](https://autodraw.com)



[piktochart.com](https://piktochart.com)



[canva.com](https://canva.com)

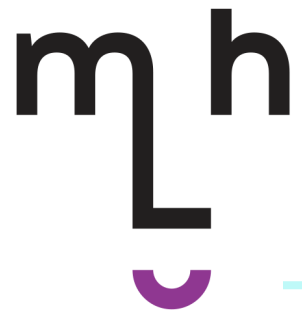
Iată și două platforme prin care poți găsi colaboratori care să te ajute să creezi orice ți-ai propus (ex. job ads, videos, prezentări, photo editing etc.):



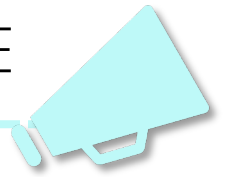
[fiverr.com](https://fiverr.com)



[upwork.com](https://upwork.com)



## IMPORTANȚA BRANDULUI DE ANGAJATOR ÎN RECRUTARE

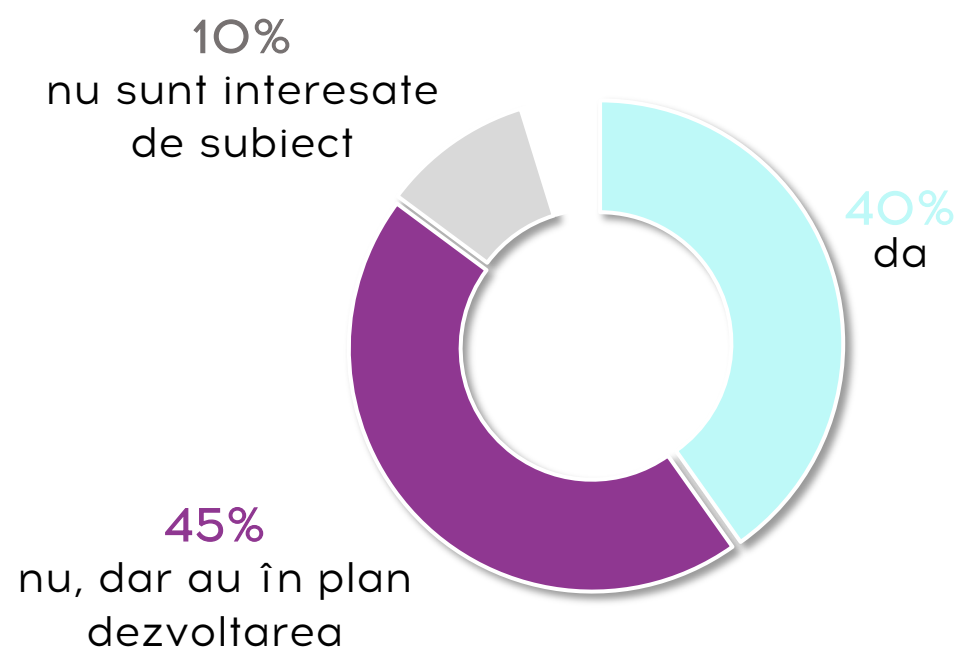


Website-uri precum [glassdoor.com](https://www.glassdoor.com)., [undelucram.ro](https://www.undelucram.ro), [indeed.com](https://www.indeed.com) sau [vault.com](https://www.vault.com) pot oferi candidaților informații despre mediul de lucru al unei companii, responsabilitățile unui job specific, stilul de management și de comunicare sau range-ul salarial.

Alte aspecte ale brandului de angajator care atrag atenția candidaților:



- ▷ renumele companiei
- ▷ cultura organizațională
- ▷ prezența și conținutul în social media



Au sau nu companiile un brand de angajator bine definit și cunoscut în piața locală și sunt interesate să dezvolte strategii de EB

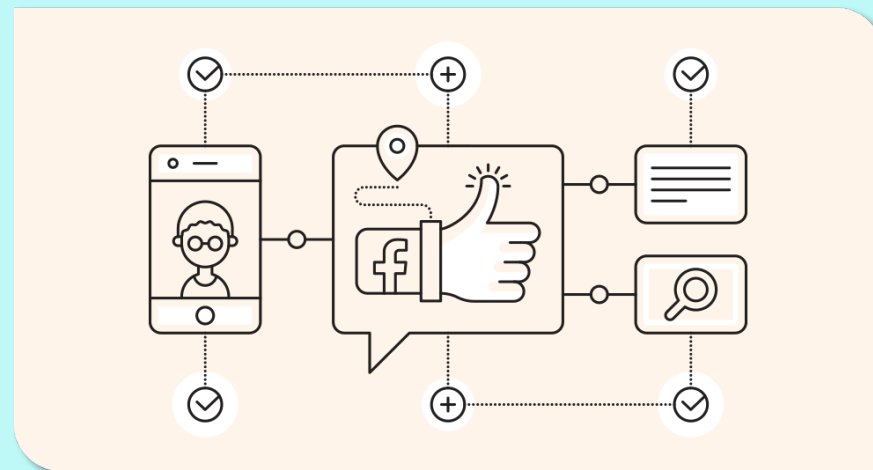


My HR Lab susține workshop-uri remote sau offline:

100%  
practice - interactive - creative

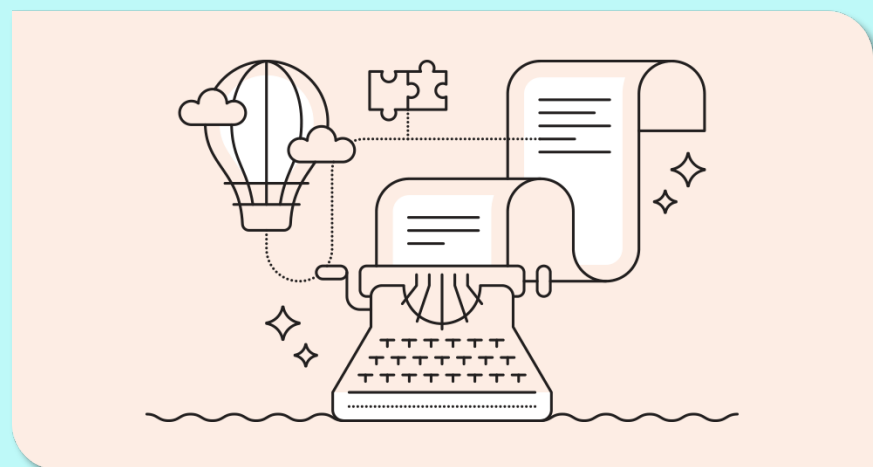
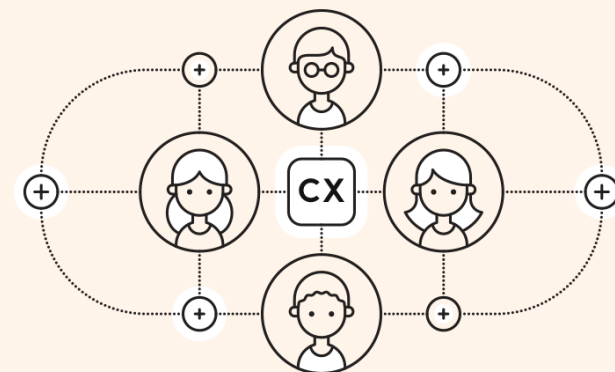
în care lucrăm cazuri reale, cu  
care participanții se confruntă

doar materiale în  
format digital editabil



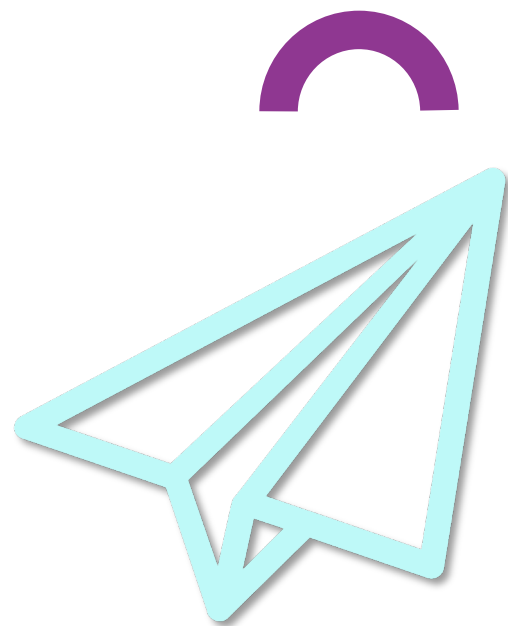
SOCIAL MEDIA FOR HR

CANDIDATE EXPERIENCE

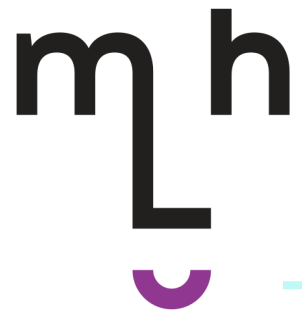


PRESENTATION SKILLS FOR HR

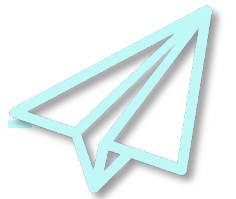
# PROCESUL DE ONBOARDING ÎN COMPANIILE DIN ROMÂNIA



La acest #coolHRquiz au răspuns în perioada **martie - aprilie 2019** peste 165 de profesioniști implicați în procesele de resurse umane; 65% lucrează în companii multinaționale, 27% în companii locale și 6% în companii cu capital mixt; 32% dintre respondenți lucrează în IT&C, 16% sunt angajați în companii active în domeniul serviciilor profesionale, 11% în producție, 9% în retail, 8% în industria BPO, 5% lucrează în companii din domeniul financiar, în timp ce 10% lucrează în industrii precum: farma, oil&gas, logistică sau construcții.



## PROCESUL DE ONBOARDING ÎN COMPANIILE DIN ROMÂNIA



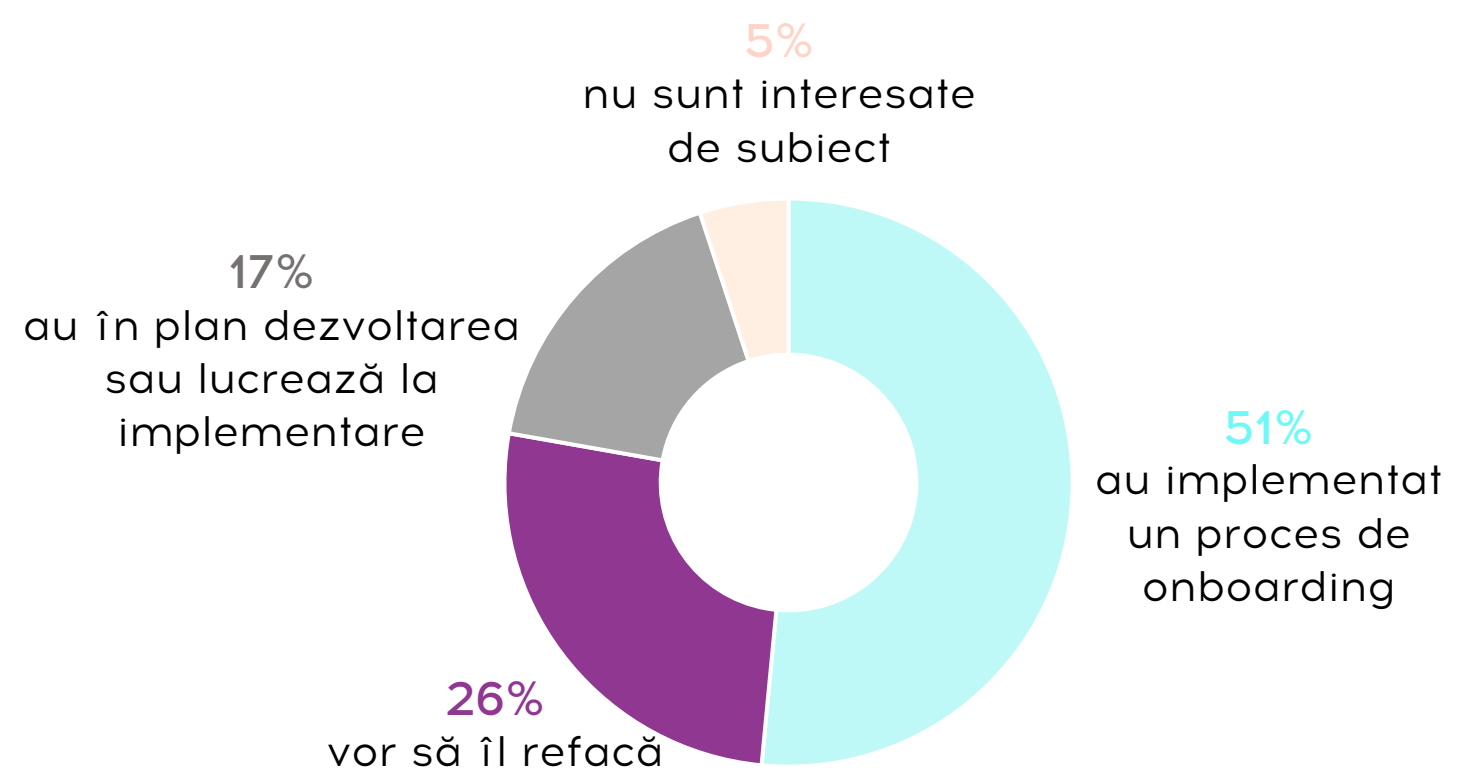
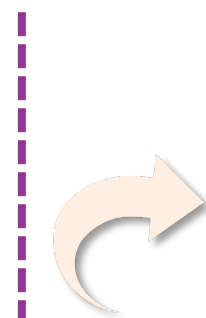
> 90%

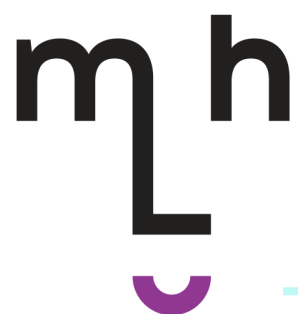
dintre oamenii activi în HR consideră că procesul de onboarding are o contribuție majoră în atragerea și retenția candidaților.

### Ce este **procesul de onboarding**?

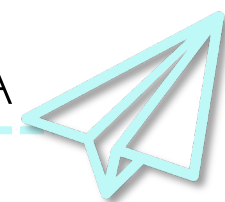
Procesul prin care noii colegi sunt ajutați să se adapteze ușor și rapid atât noului context social, cât și aspectelelor ce țin de performanța noului rol, învățând lucruri noi care țin de atitudini, comportamente și cunoștințe necesare pentru a funcționa eficient în cadrul companiei.

Care este statusul procesului de onboarding în companiile din România





## PROCESUL DE ONBOARDING ÎN COMPANIILE DIN ROMÂNIA



În companiile din România de cele mai multe ori **procesul de onboarding** începe din prima zi de activitate a noului coleg sau imediat ce candidatul acceptă oferta.

39%

din prima zi de activitate a noului coleg

36%

imediat ce candidatul a acceptat oferta

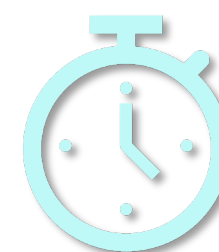
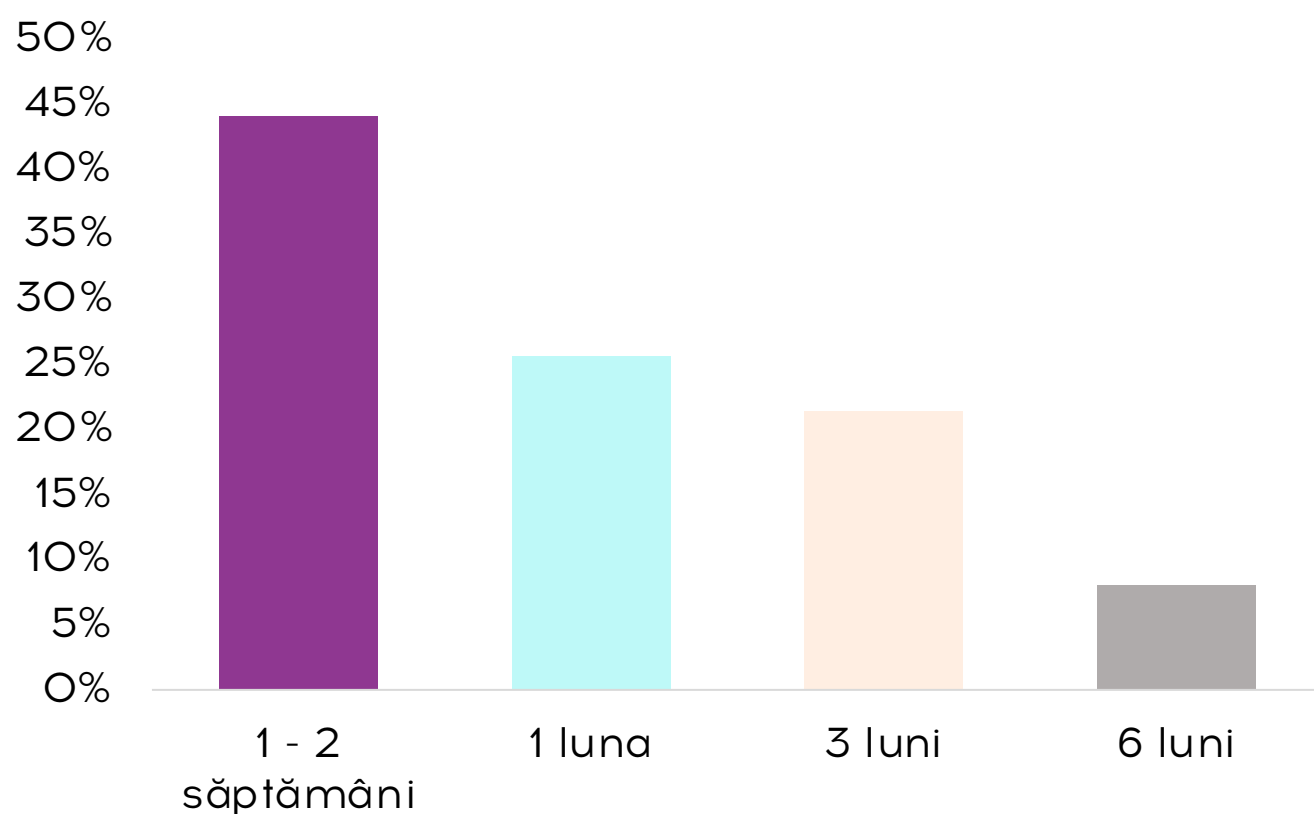
11%

cu o săptămână înainte ca noul coleg să își înceapă activitatea

8%

în etapa interviurilor

Momentul în care începe procesul de onboarding



În doar **8%** dintre companii, procesul de onboarding durează aproximativ **șase luni**.



Durata procesului de onboarding în companiile din România

#myhrlab

#coolHRtools

#creative

#digitalthinking

Pentru a creiona un proces de onboarding adaptat la tipologia noilor angajați și la specificul organizației, e important să știi care este profilul noilor colegi, dar și a membrilor echipei din care va face parte. Poți afla rugându-i pe noii și actualii colegi să îți răspundă la un set de întrebări. Mai jos regăsești trei tool-uri prietenoase cu care poți crea survey-uri:



[responster.com](https://responster.com)



[zoho.com](https://zoho.com)

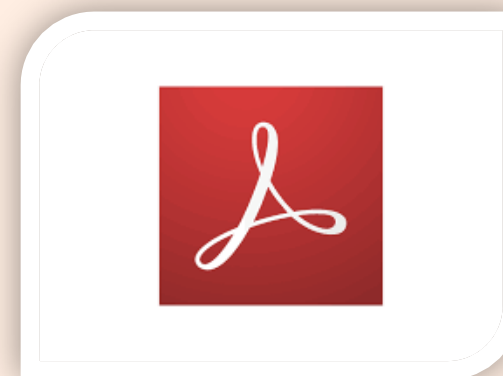


[google.forms](https://google.forms)

Documente precum contractul de muncă, regulamentul de ordine interioară sau politica de confidențialitate pot fi semnate online. Câteva tool-uri care te pot ajuta:



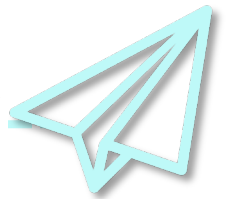
[smallpdf.com](https://smallpdf.com)



[adobe.com](https://adobe.com)



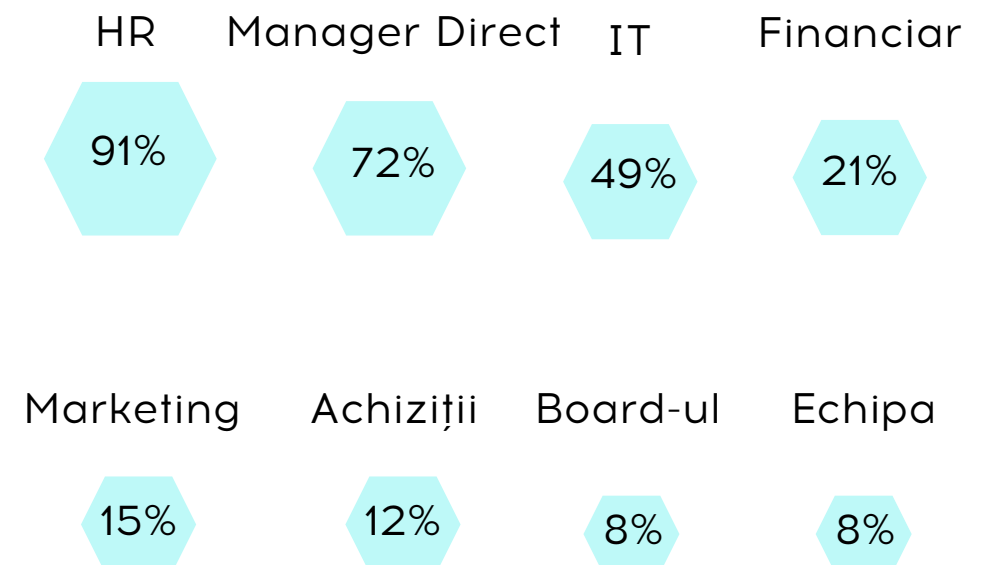
## PROCESUL DE ONBOARDING ÎN COMPANIILE DIN ROMÂNIA



Departamentele care sunt implicate cel mai des în integrarea noului coleg sunt HR-ul (91%) și managerul direct (72%).



Chiar dacă majoritatea noilor angajați fac parte dintr-o echipă, de cele mai multe ori colegii nu au niciun rol în procesul de onboarding al noului coleg.



În România cele mai folosite soluții în onboarding sunt:



- 1 buddy system (51%),
- 2 coaching/ adviser (42%)
- 3 programele de mentorat (41%).



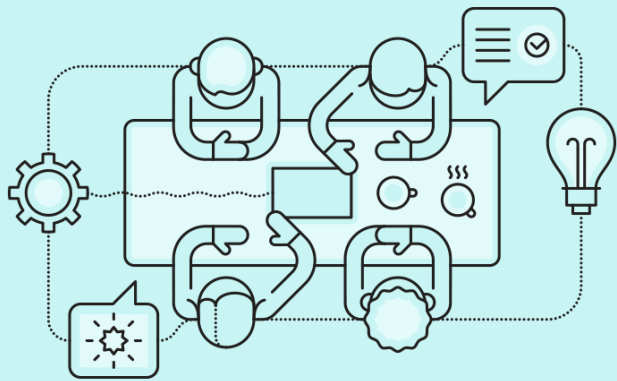
În **54%** dintre companii ponderea soluțiilor și materialelor online folosite în procesul de onboarding este între 0% și 30%.

My HR Lab susține workshop-uri remote sau offline:

▶ 100%  
practice - interactive - creative

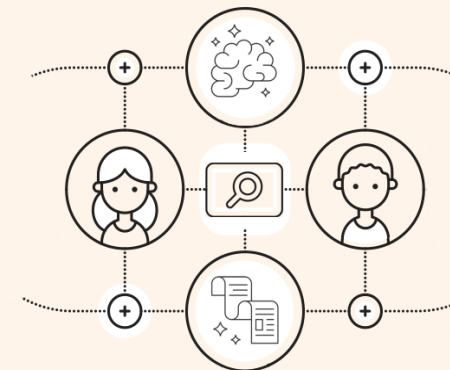
▶ în care lucrăm cazuri reale, cu  
care participanții se confruntă

▶ doar materiale în  
format digital editabil

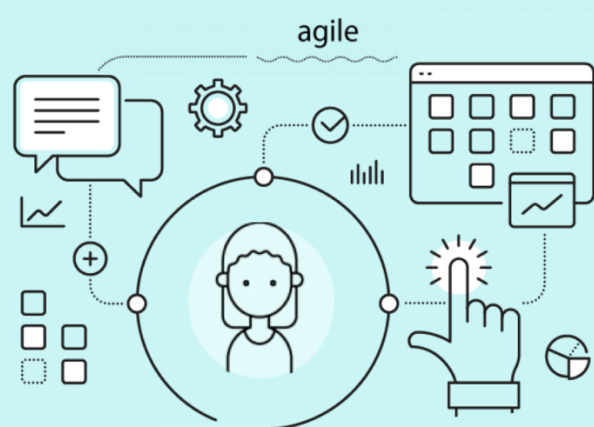


ONBOARDING EXPERIENCE

CREATIVITY & INNOVATION IN HR



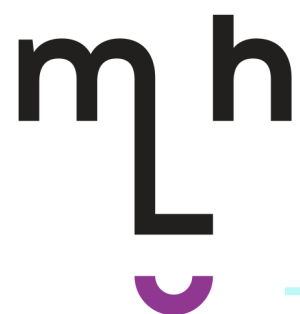
AGILE IN HR



# MUNCA REMOTE DIN PERSPECTIVA HR-ului



La acest #coolHRquiz au răspuns în perioada **noiembrie - decembrie 2019** peste 100 de profesioniști implicați în procesele de resurse umane; dintre aceștia, 45% lucrează în IT&C, 20% sunt angajați în companii active în domeniul serviciilor profesionale, 12% în producție, 9% în retail, 5% în sectorul financiar, 4% lucrează în companii din domeniul construcției, în timp ce 6% lucrează în industrii precum: BPO, farma sau logistică. În ceea ce privește tipul companiei, 59% lucrează în multinaționale, 28% în companii locale și 10% în companii mixte.



## MUNCA REMOTE DIN PERSPECTIVA HR-ului



95%

dintre oamenii activi în HR considerau la finalul anului trecut că e important ca o companie să ofere angajaților posibilitatea de a lucra remote și/ sau de a avea un program flexibil.

Principalele  **motive**  pentru care HR-ul  **considera**  că e important ca o companie să ofere angajaților beneficii precum **munca remote**  și/ sau un program flexibil



work - life balance



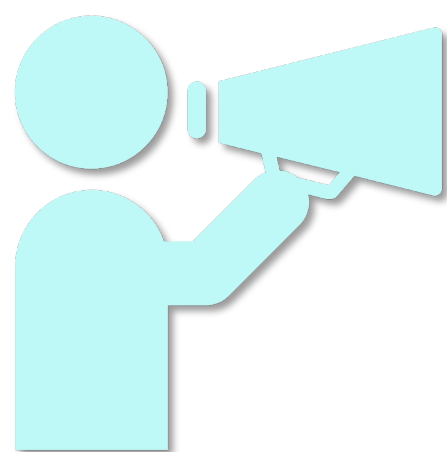
creșterea performanței și a productivității



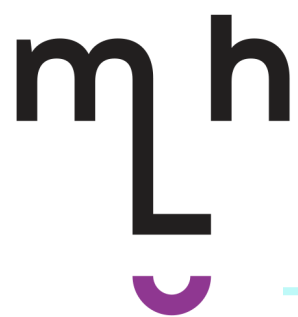
încurajează autonomia



compania se adaptează cerințelor și nevoilor candidaților



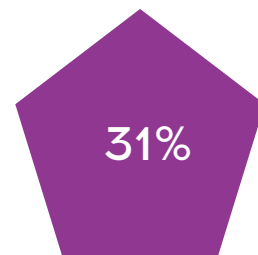
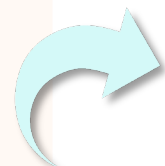
În 2019  **candidații**  considerau că beneficii precum **munca remote**  și **programul flexibil**  erau mai atractive decât alte beneficii.



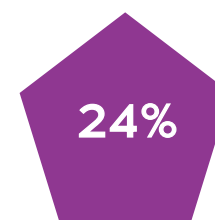
## MUNCA REMOTE DIN PERSPECTIVA HR-ului



Întrebați dacă în compania pentru care lucrează angajații au opțiunea de a lucra remote, 70% dintre respondenti au răspuns afirmativ.



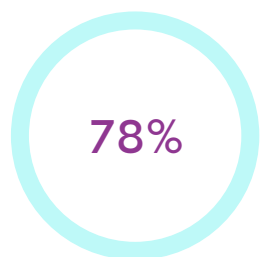
angajații pot lucra remote 1 - 2 zile pe lună



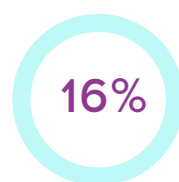
angajații pot lucra remote 1 - 2 zile pe săptămână



angajații pot lucra remote oricând



da, compania oferă angajaților posibilitatea de a avea un program flexibil



nu, iar compania nu își dorește să implementeze un astfel de program



Programul de lucru al companiei este unul flexibil?



Știi că în companii precum [automattic.com](https://www.automattic.com), [invisionapp.com](https://www.invisionapp.com), [collage.com](https://www.collage.com) sau [partnercentric.com](https://www.partnercentric.com) toți angajații lucrează exclusiv remote? Astfel de organizații sunt denumite "virtual employers" și nu au birouri fizice. Pentru a crea angajaților sentimentul de comunitate și apartenență, ele investesc în activități de team building sau în conferințe.

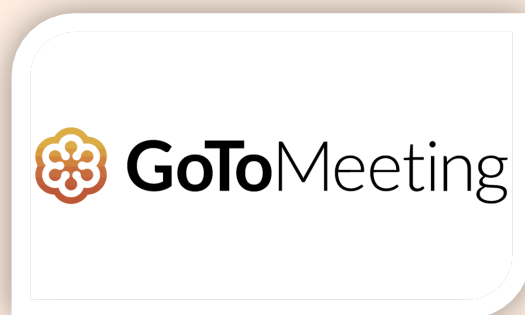
#myhrlab

#coolHRtools

#creative

#digitalthinking

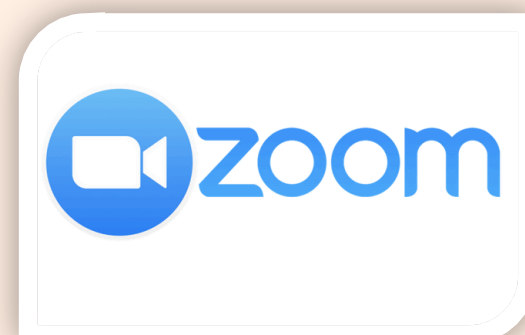
Pentru că în această perioadă marea majoritate dintre noi lucrăm remote, iar comunicarea se desfășoară online, mai jos regăsiți câteva exemple de platforme pentru conferințe video:



[gotomeeting.com](https://gotomeeting.com)

The logo for Whereby, consisting of the word "Whereby" in a bold, black, serif font centered on a light brown rectangular background with rounded corners.

[whereby.com](https://whereby.com)



[zoom.us](https://zoom.us)

Chiar dacă tu și colegii tăi nu mai interacționați în spațiul fizic de lucru al companiei pentru care lucrați, asta nu înseamnă că nu puteți să desfășurați în continuare activități distractive. Iată câteva platforme online de jocuri, pe care le puteți testa în echipă:

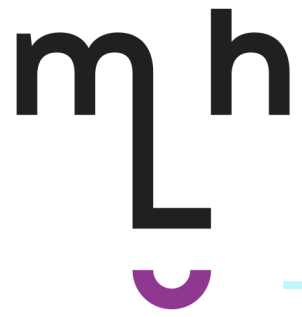


[catanuniverse.de](https://catanuniverse.de)

The logo for InnoGames, featuring a green lightbulb icon with a white filament inside, followed by the word "InnoGames" in a bold, green, sans-serif font.

[innogames.com](https://innogames.com)

[innogames.com](https://innogames.com)



## MUNCA REMOTE DIN PERSPECTIVA HR-ului



60% dintre oamenii de HR considerau la finalul 2019 că implementarea muncii remote și a unui program de lucru flexibil implică provocări precum:



evidența  
orelor lucrate (pontajul)



protecția  
muncii



evaluarea  
angajaților



legislația  
în vigoare

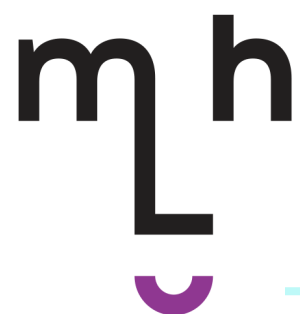


convingerea  
managementului

Ținând cont de contextul creat de Covid-19, care sunt acum cele mai mari provocări legate de munca remote pe care voi, profesioniștii activi în HR, le întâmpinați?

*Ajută-ne să aflăm completând un scurt HR quiz. Durează doar 3 minute, iar noi vom împărtăși rezultatele cu tine.*

[Short HR quiz](#)



DESPRE MY HR LAB



Începând cu 2015, schimbăm modul în care specialiștii HR, hiring managerii și toți cei implicați în procesele de resurse umane învață.



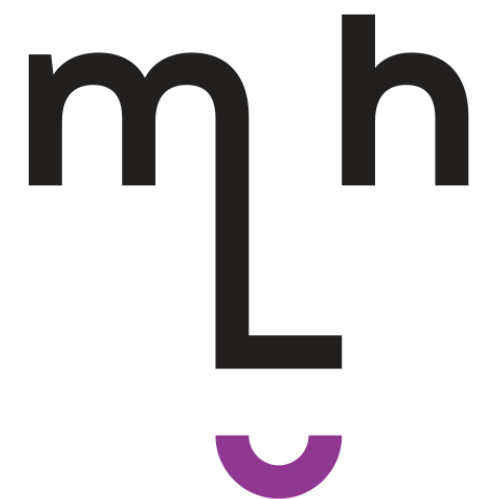
**Misiunea noastră** este să îmbunătățim abilități și să exersăm ceea ce învățăm, în timp ce regândim procese de resurse umane prin metode de consultanță creativă și sesiuni de învățare interactivă.



De când ne- am început activitatea, peste **2.350 de profesioniști** au participat la workshop-urile și sesiunile noastre de consultanță.

- Workshop-uri HR;
- Consultanță HR creativă;
- Redesign-ul proceselor de HR într-un mod inovativ și digital;
- Remote sau offline;
- Lucrăm cu laptopurile deschise și folosim doar materiale în format electronic.





Pentru mai multe detalii despre acest e-book  
sau despre noi, ne poți contacta la:



Tel: 0739 169 666

E-mail: [office@myhrlab.com](mailto:office@myhrlab.com)

Website: [www.myhrlab.ro](http://www.myhrlab.ro)

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