

Îmbunătățirea procesului de recrutare: o perspectiva asupra candidaților în noul an academic



În România, conform unui studiu Forvis Mazars care evidențiază prioritățile strategice pentru liderii de afaceri în următorii 3 până la 5 ani, lipsa de talente a devenit cea mai presantă provocare în recrutare pentru companiile din întreaga țară.

La nivel global, aproape jumătate dintre liderii de afaceri recunosc că se confruntă cu dificultăți în atragerea celor mai bune talente, 44% raportând obstacole semnificative în procesele lor de recrutare, iar 39% identificând această problemă ca fiind cea mai mare provocare în recrutare. În România, situația nu este diferită: 44% dintre executivi menționează lipsa de talente ca fiind principala provocare, urmată de dificultăți în identificarea și atragerea candidaților calificați (44,44%), atragerea candidaților potriviți să aplice (38,88%) și oferirea unei experiențe pozitive pentru candidați (38,88%).

Cu 545.000 de studenți înscriși în învățământul superior pentru anul academic 2023-2024, companiile au la dispoziție o nouă resursă de talente pe care o pot valorifica

Cele mai importante 20 de universități din România, în funcție de numărul de studenți înscriși în anul universitar 2022-2023, conform celor mai recente date din octombrie 2022 furnizate de Consiliul Național pentru Finanțarea Învățământului Superior (CNFIS), au între 9.600 și 39.900 de studenți. Pe primul loc se afla Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca, cu 39.897 de studenți, urmată de Universitatea din București, cu 33.107 studenți, și Universitatea Politehnica din București, cu 28.381 de studenți. Alte instituții notabile includ Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași, cu 24.049 de studenți, Universitatea de Studii Economice din București (ASE), cu 22.695 de studenți, și Universitatea Transilvania din Brașov, cu 20.325 de studenți.

Acum că noul an universitar a început, companiile au oportunitatea de a accesa o nouă rezervă de talente. Cu numărul de absolvenți pentru anul academic 2022-2023 ajungând la 505.000, conform Institutului Național de Statistică (INS), ceea ce reprezintă o creștere de 0,3% față de perioada precedentă, există potențial pentru companii de a cultiva și modela acest talent emergent. Acest aspect este deosebit de important într-o economie din ce în ce mai competitivă, în care recalificarea și îmbunătățirea abilităților au devenit componente esențiale pentru afacerile care doresc să obțină un avantaj competitiv. Din totalul populației studențești, 544.600 de studenți s-au înscris în învățământul superior pentru anul academic 2023-2024, peste jumătate (55,4%) fiind femei.

46,1% dintre studenții din învățământul primar și secundar contribuie la conturarea viitorului României prin educația pe care o dobândesc astăzi, astfel pregătindu-se să devină lideri în viitor

În România, conform datelor INS, aproape jumătate (46,1%) din populația școlară este în prezent înscrisă în

învațământul primar și secundar, în timp ce aproximativ o treime (17,4%) se afla în liceu. Acest lucru reflecta importanța strategiilor de dezvoltare a talentelor pe termen lung, începând de la educația timpurie, care pot asigura un flux constant de angajați calificați pe piața muncii în anii ce vor urma. Creșterea recentă a numărului de elevi din liceu (+6.700) și a celor din universitate (+5.900) indica o concentrare din ce în ce mai mare pe realizările educaționale, în special în domeniile afaceri, administrație, drept (23,7% dintre studenții universitari) și inginerie (19,7%).

„În sprijinul acestei viziuni, Forvis Mazars organizează anual evenimentul Community Day, dedicat renovării școlilor și oferirii de spații sigure pentru copii, unde aceștia pot învăța, explora, fi creativi și inova. Aceasta inițiativă nu doar că îmbunătățește mediul de învățare, dar încurajează și studenții să se implice activ în educația lor. În plus, Forvis Mazars colaborează cu universități pentru a oferi sesiuni de formare în domeniul afacerilor, în arii precum audit, fiscalitate, contabilitate sau HR și salarizare. Aceste programe le permit studenților să dobândească cunoștințe practice și experiența, pregătindu-i pentru cariere de succes în sectorul financiar. Îi încurajăm pe angajatori să colaboreze cu instituțiile de învățământ pentru a dezvolta programe care să cultive gândirea critică și abilitățile de rezolvare a problemelor. Aceasta colaborare poate contribui la formarea următoarei generații de profesioniști calificați, pregătind România pentru succes economic și inovație.”, a menționat **Catalina Calinescu** (foto), *Partner, Outsourcing – HR & Payroll, Forvis Mazars în România*.

77,77% dintre liderii români considera că reputația organizațională este esențială pentru atragerea talentelor

În piața competitivă de astăzi, importanța reputației unei organizații nu poate fi subestimată, 77,77% dintre executivii din România recunoscând-o ca un factor critic în atragerea talentelor. Pe măsura ce economia talentului continuă să evolueze, inițiativele de recalificare și perfecționare au devenit esențiale, oferind mai mult decât un avantaj competitiv - ele sunt fundamentale pentru a rămâne relevante și competitive.

Descoperirile recente arată că 33% dintre executivii români au identificat implementarea unei strategii noi sau revizuite de atragere și retenție a talentelor ca o prioritate de top. Acest lucru reflectă o înțelegere tot mai profundă a faptului că evoluția strategiilor de management al talentelor nu este doar avantajoasă, ci esențială pentru reziliența organizațională și succesul pe termen lung. În acest context, abilitatea de a atrage, dezvolta și reține angajați calificați nu reprezintă doar un obiectiv, ci o cerință fundamentală pentru o creștere sustenabilă.

Catalina adaugă: „Rezultatele noastre arată că mulți executivi au plasat strategiile de atragere și retenție a talentelor printre primele lor cinci priorități. Cei mai importanți factori în atragerea angajaților talentați sunt salariile și beneficiile generoase, considerate esențiale de 38% dintre respondenți. În plus, oportunitățile de învățare, formare și dezvoltare se află la același nivel, 38% considerându-le, de asemenea, esențiale. Următorii factori fac referire la un mediu de lucru modern cu acces la tehnologie (37%) și o atmosferă de colaborare și camaraderie (37%). Mediul de afaceri trebuie să se concentreze pe construirea unui brand de angajator puternic pentru a atrage cei mai buni candidați. De asemenea, ar trebui să prioritizeze înțelegerea valorilor și aspirațiilor generației tinere, deoarece acest demografic influențează din ce în ce mai mult piața muncii. Aceasta include recunoașterea dorinței lor pentru flexibilitate în aranjamentele de lucru, oportunitățile de dezvoltare profesională și un angajament față de responsabilitatea socială.”

Cultura organizațională continuă să joace un rol crucial. O cultură puternică a bunăstării angajaților (37%) și reputația și cultura organizațională (36%) sunt considerate esențiale pentru retenția și atragerea talentelor de top. În mod similar, oferirea unui loc de muncă stimulat și captivant (35%) și calitatea colaborării (35%) sunt, de asemenea, foarte apreciate.

Pe măsura ce piața muncii continuă să evolueze, companiile trebuie să prioritizeze aceste aspecte ale experienței angajaților pentru a rămâne competitive. O abordare holistică care abordează bunăstarea, cultura, colaborarea și dezvoltarea profesională va fi esențială pentru atragerea și retenția celor mai bune talente în mediul dinamic de

astazi.