

Angajatii români își doresc salarii competitive si apreciere; Gen Z schimba cel mai des locul de munca (studiu)

Salariul si beneficiile ramân factorii principali care descriu angajatorul ideal pentru angajatii români, indiferent de vârsta, iar echitatea si incluziunea sunt esentiale pentru atragerea si retentia generatiei tinere, în timp ce Millennials si Gen X acorda o importanta mai mare sigurantei locului de munca, releva studiul *Randstad Romania Employer Brand Research 2025*.

Potrivit sursei citate, topul celor mai atractivi angajatori din tara este dominat si în acest an de companiile din IT, ale caror politici de atragere si retentie a talentelor continua sa fie un reper.

Pentru al patrulea an consecutiv, Microsoft ocupa primul loc, obtinând distinctia "Hall of Fame" - recunoastere acordata companiilor care se remarca în fata candidatilor constant si demonstreaza excelenta continua în dezvoltarea brandului de angajator. Schaeffler (în trecut Vitesco Technologies) si IBM completeaza top 3. Salariul atractiv si beneficiile sunt principalele caracteristici ale angajatorului ideal pentru talentele din România si conteaza cel mai mult în alegerea locului de munca, arata cercetarea.

"Observam o schimbare generationala, unde incluziunea, echilibrul între viata profesionala si cea personala si siguranta locului de munca câstiga tot mai mult teren ca factori motivationali, asa cum semnala, de altfel, si studiul Randstad Romania Workmonitor, la începutul anului. Aceste puncte forte reprezinta un avantaj semnificativ pe care angajatorii îl pot valorifica pentru a creste satisfactia angajatilor. Cercetarea noastra evidentiaza o tensiune interesanta în piata muncii: desi intentia de schimbare a locului de munca e în usoara crestere, rata reala de fluctuatie ramâne constanta. Acest lucru indica un optimism prudent în rândul angajatilor, care sunt deschisi la schimbare, dar foarte selectivi. Pentru angajatori, aceasta este o oportunitate de a construi strategii proactive de retentie, centrate pe o compensatie echitabila, dezvoltare în cariera si perfectionare continua", a declarat Dagmara Chudzinska-Matysiak, Country Manager al companiei de servicii de resurse umane Randstad România.

Cercetarea indica faptul ca exista companii care raspund deja cu succes acestor asteptari. Conform Randstad Romania Employer Brand Research 2025, urmatoarele organizatii se remarca drept angajatori de top în sectoarele lor de activitate: Microsoft - IT/tehnologie, HP - servicii, Robert Bosch - producator de piese auto, Ford - producator auto, Versuni (Philips) - productie, Terapia - productie si distributie farmaceutica, Coca-Cola - FMCG, Vodafone - telecom, Banca Transilvania - finante, CEVA Logistic - logistica, UMB Spedition - constructii si infrastructura, Mol Petroleum Products - petrol si gaze, eMAG - retail.

În vreme ce salariul si beneficiile ramân factorii principali care descriu angajatorul ideal pentru angajatii români, indiferent de vârsta, echitatea si incluziunea sunt esentiale pentru atragerea si retentia generatiei tinere. Millennials si Gen X acorda o importanta mai mare sigurantei locului de munca.

Aproape trei sferturi dintre angajatii români se simt implicati în rolul actual, iar 56% sunt mai motivati decât anul trecut. Salariul si beneficiile reprezinta principalul motiv pentru lipsa de implicare, în timp ce aprecierea este cruciala pentru motivatie. 78% dintre angajati considera importanta recalificarea, fara a fi remarcate diferente semnificative între diverse categorii de vârsta.

Gen X este în special motivata de recunoastere, în timp ce Gen Z si Millennials sunt influentati de o gama mai variata de factori, ceea ce sugereaza ca strategiile de implicare multifactoriale sunt mai eficiente pentru aceste grupuri.

Echilibrul între viața personală și cea profesională este deosebit de important pentru talentele digitale, în timp ce angajații din domenii profesionale și operationale pun mai mult accent pe inițiativele dedicate echității.

Cercetarea evidențiază un decalaj interesant între principalele elemente care definesc profilul angajatorului ideal și evaluarea angajatorului actual, cu o diferență majoră între cele două situații în ceea ce privește poziția salariului atractiv și a beneficiilor.

În 2025, intențiile de schimbare a locului de muncă au crescut cu 2% față de 2024, dar fluctuația efectivă a angajaților a rămas stabilă, indicând o piață a muncii echilibrată. Este prin urmare un moment prielnic pentru angajatori de a investi în strategii de retenție pe termen lung, mai degrabă decât să reacționeze la schimbări pe termen scurt.

Pachetul salarial insuficient se consolidează ca motiv principal pentru care angajații iau în calcul schimbarea locului de muncă. În același timp, alți factori motivaționali au scăzut în importanță în 2025. Aceste tendințe subliniază importanța unei remunerații corecte și competitive pentru retenția talentelor.

Alte tendințe evidențiate de Randstad Romania Employer Brand Research 2025 legate de schimbarea sau căutarea locului de muncă sunt: Gen Z schimbă cel mai des angajatorul (21%), în timp ce Baby Boomers îl schimbă cel mai rar (4%), reflectând alte priorități legate de vârstă și un grad diferit de toleranță la risc; comportamentele legate de căutarea unui loc de muncă diferă între generații: toate folosesc platformele de joburi, dar Gen Z apelează mai mult la Google și social media, Millennials preferă LinkedIn, iar Gen X se bazează pe relațiile personale; talentele digitale nu pleacă des de la angajatorul curent, dar își doresc cel mai mult să o facă, ceea ce poate indica o nemulțumire latentă, care nu s-a manifestat încă.

Conform cercetării, adoptarea AI rămâne cea mai ridicată în rândul generațiilor tinere, dar utilizarea sa regulată a scăzut în toate categoriile de vârstă față de 2024. Angajații devin mai puțin optimiști în legătură cu impactul AI asupra muncii lor. Astfel, 5% dintre respondenți se așteaptă să își piardă locul de muncă din cauza AI în următorii 5 ani, un procent care ajunge la 10% în transport și logistică, dar coboară la 1,39% în administrație, secretariat și HR.

În ceea ce privește echitatea, studiul arată ca ponderea angajaților minoritari care se confruntă cu obstacole din cauza identității lor a crescut cu 4% față de anul trecut. 18% dintre angajații români se identifică drept minoritari, cu Gen Z având cea mai mare reprezentare (28%).

Randstad Employer Brand Research identifică cei mai atractivi angajatori din mii de companii, pe baza unei metodologii rafinate în peste 25 de ani de analiză la nivel global. Ediția din 2025 a colectat opiniile a 170.000 de respondenți cu vârste între 18 și 64 de ani, acoperind aproximativ 6.084 de companii din 34 de țări. În România, studiul a inclus 4.030 de angajați din 150 de companii.

Randstad este lider global în domeniul resurselor umane, cu misiunea de a deveni cea mai echitabilă și specializată companie de talente la nivel mondial.

Cu sediul central în Olanda, Randstad operează în 39 de țări și are aproximativ 40.000 de angajați. În 2024, a susținut peste 1,7 milioane de talente să își găsească un loc de muncă și a generat venituri de 24,1 miliarde de euro. Randstad N.V. este listată pe Euronext Amsterdam.

Randstad România este prezentă în București, Slatina, Sibiu, Brașov și Timișoara. Cu o echipă de peste 100 de profesioniști și mai mult de 4.200 de angajări pe an, Randstad România contribuie la nivel local, de peste 8 ani, la evoluția pieței muncii.

