

IO3 – S6

RESURSE UMANE

CE VOM ÎNVĂȚA?



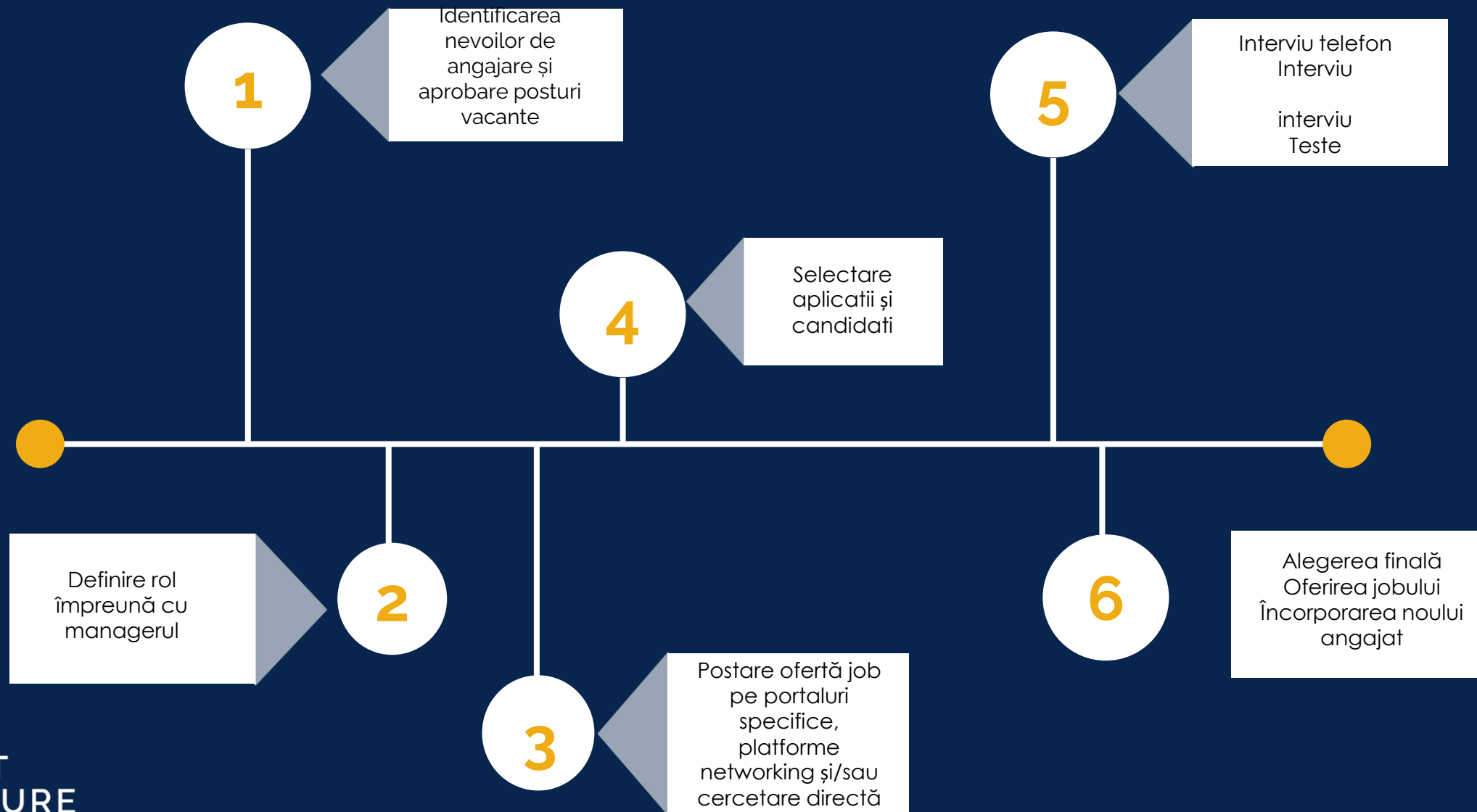
LEGISLAȚIA MUNCII



Recrutare



PROCES RECRUTARE: PAȘI



PROCES RECRUTARE

Abordare tradițională

- Afacerea este în centrul atenției (**o singură direcție**).
- Joburile sunt postate pe **siteuri de referință**.
- **Un număr mare de aplicări** sunt primitee received, dar doar un procent mic poate fi potrivit pentru post.
- Ofertele de muncă descriu **sarcini**, nu abilități.

Cel mai recent trend

- **Branding Angajator.**
- **Platforme social networking:** noi instrumente care pot ajuta la simplificarea și rapiditatea procesului de contrastare a informațiilor.
- **Experiența candidatului:** datorită social media, candidatul potențial cunoaste compania, aplică ofertelor care i se potrivesc, primește feedback, recomandări și dezvoltă un simț de loialitate față de brand.

EVOLUȚIA CANDIDAȚILOR

Ce caută fiecare generație?

Baby Boomers

> 54 ani

Prioritatea lor este să fie remunerați conform cu cunoștințele și experiența.

Generația X

De la 38 la 53 ani

Principala preocupare este dezvoltarea profesională. Vor să crească și să atingă poziții înalte pe scara ierarhică. Preferă să nu fie transferați, dacă presupune mutarea în altă parte.

Millennials

De la 24 la 37 ani

Creșterea și dezvoltarea profesională a devenit un element cheie pentru ei, fiind motivul pentru a accepta sau refuza o ofertă. Mutarea în alt oraș/țară nu îi sperie, dar va depinde de salariu și oportunitățile de dezvoltare.

Generația Z

< 23 ani

Considerați nativi digitali, caută locuri de muncă bune, beneficii sociale și îmbogățirea experienței individuale. Recomandările au devenit elemente decisive pentru cariera lor.

MEGATREND-URI

INTERVIU FAȚĂ-ÎN-FAȚĂ: OBIECTIVE

SĂ CREEZE VALOARE

SĂ COMUNICE VALORILE
COMPANIEI

SĂ AIBĂ ATITUDINE

SĂ EMPATIZEZE

SĂ SEDUCĂ

INTERVIU FAȚĂ-ÎN-FAȚĂ: OBIECTIVE



Asigurarea că una dintre
valorile companiei o reprezintă
mediul plăcut de lucru



Stabilirea unei relații de
empatie și afinitate cu
candidatul

Combinarea ambelor elemente rezultă în creșterea ratei de
succes a procesului de recrutare

Nu uita:

“Orice membru al echipei este un recrutor”

CE CAUTĂ CANDIDAȚII?

- ✓ Millennials și Generația Z caută TRANSPARENȚĂ.
- ✓ Vor să cunoască compania și postul, ce așteptări există de la ei și cum pot ajuta la obținerea obiectivelor companiei
- ✓ Vor să știe despre valorile companiei și cultura
- ✓ Plan de Carieră
- ✓ Beneficii sociale
- ✓ Pe scurt, caută companii care ajută să echilibreze balanța muncă/familei

Astăzi, nu doar compania alege candidatul, ci și candidatul alege compania.

BRANDING ANGAJATOR

CE CAUTĂ CANDIDAȚII?



CONTURI SOCIAL MEDIA



Actualizează profilul LinkedIn pentru a fi atractiv. Cu un profil atrăgător și informațiile actualizate, va atrage clienți și va atrage atenția candidaților.



Postări despre posturi vacante și noutăți, pentru ca urmăritorii să poată împărtăși și recomanda posturi vacante prietenilor.



Scrie postări despre activități (precum team building), târguri sau evenimente unde echipa/compania ia parte sau doar informează despre posturile vacante.



Distribuie poze de la evenimente și arată partea socială a companiei, valorile companiei și cultura și toate activitățile unde angajații participă (traininguri, evenimente solidaritate,...).

TRAINING



TRAINING

Training-ul este un element cheie pentru reținerea talentului și pentru pregătirea angajaților către noi oportunități și provocări care pot surveni în cadrul companiei. Astăzi, cele mai solicitate traininguri sunt cele legate de limbă, abilități și noi instrumente tehnologice.

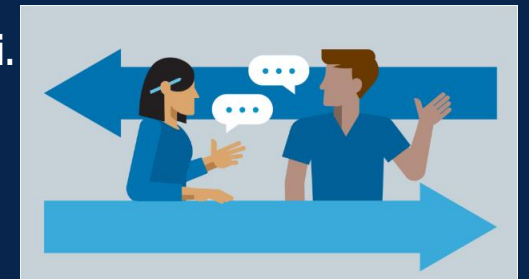
DEZVOLTARE

REVIZUIRE PERFORMANȚĂ

Este esențială evaluarea performanței angajatului, oferirea de feedback și stabilirea de țeluri.

- 2 luni (după recrutare): o evaluare mai casual pentru a afla dacă compania a îndeplinit așteptările sale și oferirea de feedback după primele luni în cadrul companiei.
- 6 luni (după recrutare): pentru a ști experiența sa în cadrul companiei și dacă se simte satisfăcut cu rezolvarea sarcinilor zilnice. Este timpul potrivit pentru o evaluare în detaliu și pentru a determina ce sarcini a reușit să îndeplinească și unde trebuie să aducă îmbunătățiri.
- Revizuire anuală performanță: această evaluare dorește să observe îndeaproape cum s-a descurcat angajatul în primul an, să identifice puncte tari și slabe și să seteze țeluri pentru următorul an. Este un moment bun pentru a comunica așteptările și pentru a încuraja creșterea și dezvoltarea, pe scurt pentru a vedea dacă așteptările angajatului se întalnesc cu cele ale companiei.

Feedback-ul privind performanța trebuie să fie continuu!



IMPLICAREA ANGAJATULUI

TACTICI IMPLICARE ANGAJAȚI



Suntem centrați *pe oameni!*



BENEFICII COMPANIE

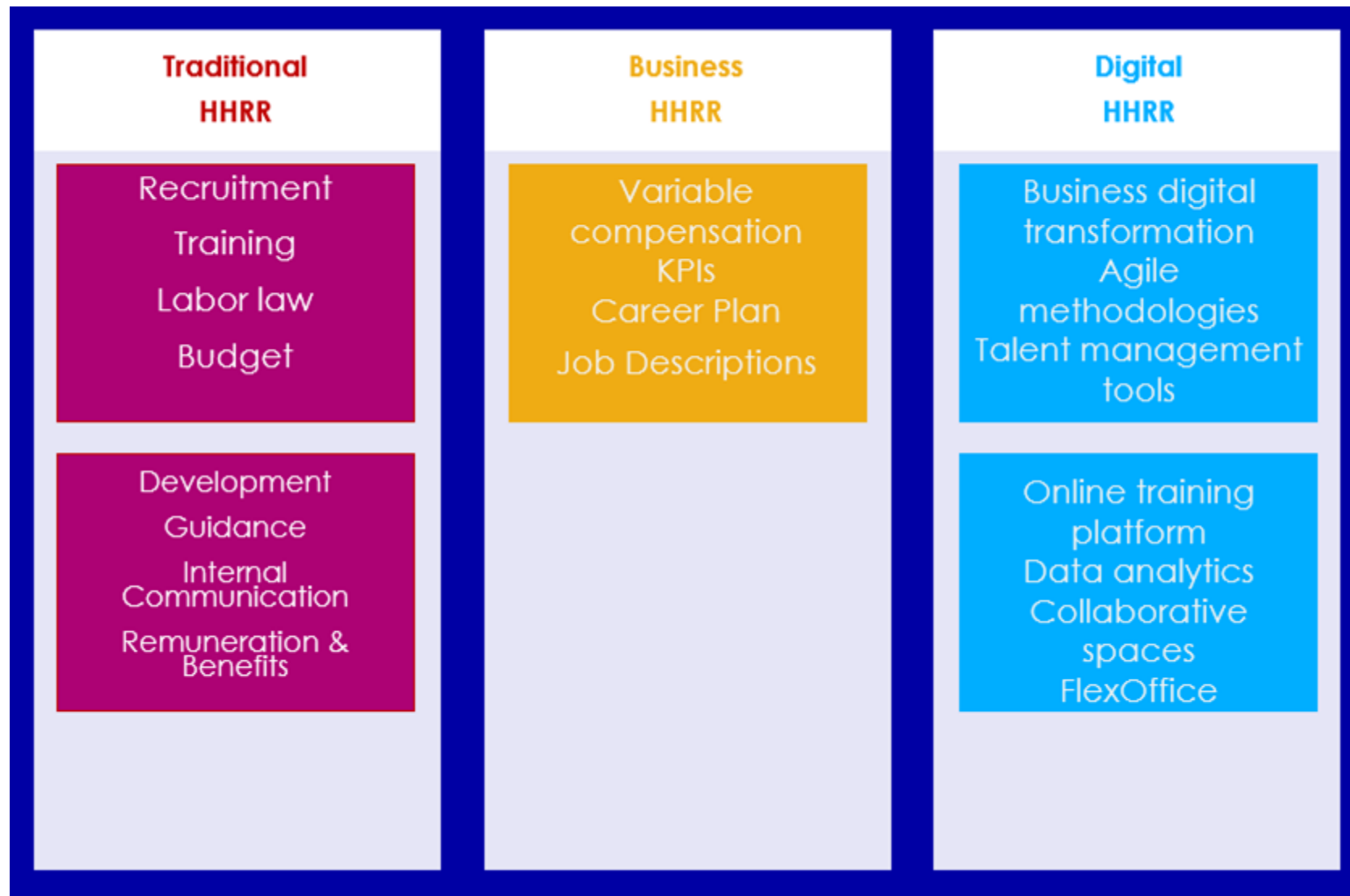
- ✓ Program flexibil
- ✓ E-work
- ✓ Training formal pentru angajați
- ✓ Un plan de carieră focusat pe dezvoltarea angajatului și aspirațiile sale
- ✓ Beneficii sociale (sală, asigurare de sănătate, remunerație flexibilă,...)
- ✓ Echipe multidisciplinare
- ✓ Flexibilitate pentru a îmbunătăți balanța muncă-viață personală
- ✓ Activități team-building (competiții sport, grătare, ...)
- ✓ Analiza situației personale a fiecărui angajat

MODELUL NOSTRU E-WORK

Classic	Hybrid	Hybrid Plus
4 days at the office 1 day working from home	3 days at the office 2 days working from home	2 days at the office 3 days working from home

Fiecare echipă are o zi de prezență obligatorie la birou

HR 3.0



MULȚUMESC!