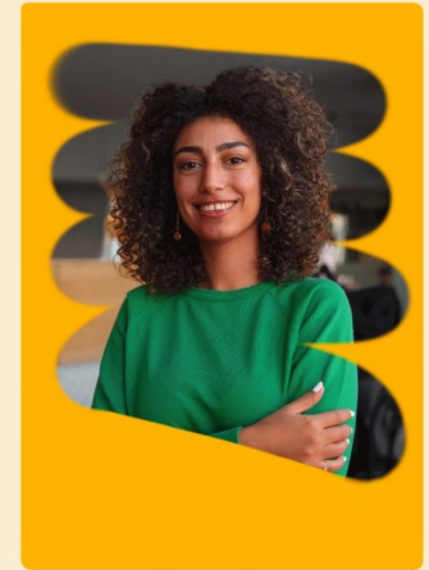
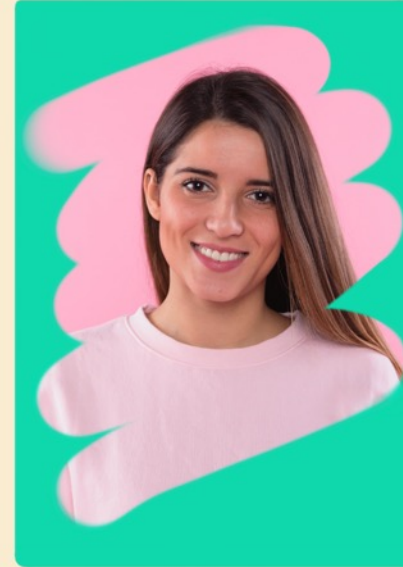




# Puncte de reper în recrutare pentru 2024

Ce valori ar trebui să aibă indicatorii  
tăi de recrutare anul acesta.

[mingle.ro](https://mingle.ro)



# Insight-uri de recrutare de la 53 de companii din România

Anul trecut, peste 1.000 de profesioniști HR din 53 de companii au folosit software-ul de recrutare [Mingle](#) pentru a-și automatiza munca. În total, au angajat 5.200 de oameni și au gestionat 400.000 de candidați, cu care au susținut mai mult de 30.000 de interviuri.

Pornind de la activitatea lor, am analizat principalii indicatori de recrutare și am extras date care să răspundă următoarelor întrebări:

- Cât durează să ocupi un rol?
- Ce etape din proces durează cel mai mult?
- Care sunt cele mai bune surse de recrutare?
- Ce așteptări salariale au candidații?

În acest raport vei găsi valorile de referință ale principalilor indicatori de recrutare.

Prin intermediul lor, vei putea să:

- Măsoți mediile pe industrii și pe tipurile de rol
- Vezi cum te compari cu alte companii
- Descoperi ce fac diferit companiile mai eficiente
- Afli ce acțiuni poți lua pentru a-ți îmbunătăți indicatorii de recrutare



**Cătălina Dobre**

Founder @Mingle

catalina@mingle.ro

# 6 lucruri de știut în 2024

**48 zile**

timpul mediu de ocupare a unui rol

**275**

aplicanți în medie pentru un job

**23%**

dintre aplicanți sunt potriviți pentru rol

**25%**

dintre ofertele făcute sunt respinse

**55 candidați**

necesari pentru a face o angajare

**Feedback manageri**

etapa din proces care durează cel mai mult

# Cuprins

---

<b>01</b>	<b>Cât durează procesul de recrutare</b>	<b>5</b>	<b>03</b>	<b>Unde să găsești candidații?</b>	<b>23</b>
	Cât durează să ocupi un rol?	6		Care sunt cele mai bune canale de recrutare	24
	Ce etape durează cel mai mult?	7		Cât de relevante sunt aplicațiile primite	28
	În cât timp sunt ofertați candidații	8		Când să publici joburile?	29
	Cu sau fără test?	9		Ce bonusuri să oferi pentru recomandări	30
	Impactul asupra ratei de acceptare a ofertei	10		Sourcing-ul de candidați	31
	Ce fac diferit companiile mai rapide?	11		Cum poți crește rata de răspuns la mesaje	32
	Timpii de angajare pe tip de rol	13	<b>04</b>	<b>Ce îi atrage pe candidați la un job?</b>	<b>33</b>
<b>02</b>	<b>Conversia candidaților în proces</b>	<b>19</b>		De ce resping candidații ofertele de angajare	34
	Câți oameni aplică în medie pentru un job?	20		Cum poți crește de acceptare a ofertei	35
	Câți dintre aplicanți sunt potriviți pentru rol?	21		Ce alte beneficii își doresc angajații	37
	De câți aplicanți ai nevoie pentru o angajare?	22		Ce așteptări salariale au candidații?	38
				Timpii de angajare pe tip de rol	39
			<b>05</b>	<b>Planuri pentru 2024</b>	<b>42</b>



01

# Durata procesului de recrutare

Cât durează etapele procesului  
de recrutare și cum le poți scurta



# Cât durează să ocupi un rol?

Țiimpul de angajare variază în funcție de industrie și de la un rol la altul. Cu cât rolul necesită mai multe calificări, cu atât timpul de recrutare este mai mare.

În industriile de IT, Pharma sau Healthcare întâlnim cele mai lungi procese de recrutare și, prin urmare, cei mai mari timpi pentru închiderea pozițiilor. Pe de altă parte, în industriile de Retail sau Marketing barierele de intrare sunt mici, astfel că și timpii de angajare sunt mai scurți.

**48 zile** timpul mediu de angajare pentru toate rolurile

*Timpul de angajare este calculat din momentul aplicării unui candidat până la acceptarea ofertei de către acesta.*

Industrie	Durata
IT	65 zile
Farmaceutică	64 zile
Sănătate	61 zile
Servicii Financiare	54 zile
Automotive	40 zile
Outsourcing	39 zile
Închiriere utilaje	39 zile
Logistică	37 zile
Telecomunicații	35 zile
Marketing	32 zile
Energie	25 zile
Retail	24 zile
Producție	13 zile

# Ce etape durează cel mai mult?



Toate-s bune și frumoase în recrutare până când vine vorba de două etape: screening-ul CV-urilor și colaborarea cu managerii.

Multe echipe de recrutare se confruntă cu timpi de răspuns îndelungați din partea managerilor. În medie, primesc feedback pe CV-uri de la aceștia în aproape 2 săptămâni, iar pentru interviuri mai au nevoie de încă 12 zile. Ținând cont că două dintre cele mai lungi etape au legătură cu screening-ul CV-urilor (o dată de către HR și apoi de către manageri), companiile care vor să se miște mai rapid ar trebui să aleagă un singur responsabil pentru selecția candidaților.

# În cât timp sunt ofertați candidații?

În medie, candidații ajung la primul interviu la 11 zile de la aplicare – ceea ce nu e ideal, ținând cont că unele companii reușesc să cheme candidații la interviu în mai puțin de 3 zile.

Însă procesele anevoioase își spun cu adevărat cuvântul atunci când vine vorba de timpul scurs până la ofertare. În medie, companiile ofertează candidații la mai mult de o lună de la aplicare. Sunt și companii care se mișcă mai rapid și care ofertează candidații în 14-18 zile de la aplicare.

Timpul îndelungat până la ofertare este influențat cel mai mult de timpul petrecut de candidați în interviurile cu managerii și de timpul necesar pentru a primi feedback de la aceștia.

## 11 zile

timpul scurs până la primul interviu

## 35 zile

timpul scurs până la trimiterea ofertei



## Cu sau fără test?

În medie, candidații trec prin 3 etape în procesul de recrutare. De obicei, acestea sunt formate din 2 etape de interviu și o etapă de testare, de discuții telefonice sau de ofertare.

44% dintre companiile din România au în proces și o etapă de testare. Acestea aleg să folosească teste de aptitudini, personalitate, motivație sau gândire logică.

**57%**

din testele trimise  
sunt completate

**4-15**

zile necesare pentru  
completarea testelor

## Profilul companiilor

Nr. angajați	Nr. etape	Test?
1 - 150	2	Nu – 60%
151 - 300	3	Da – 76%
301 - 1000	3	Nu – 66%
1001 - 3500	3	Nu – 77%





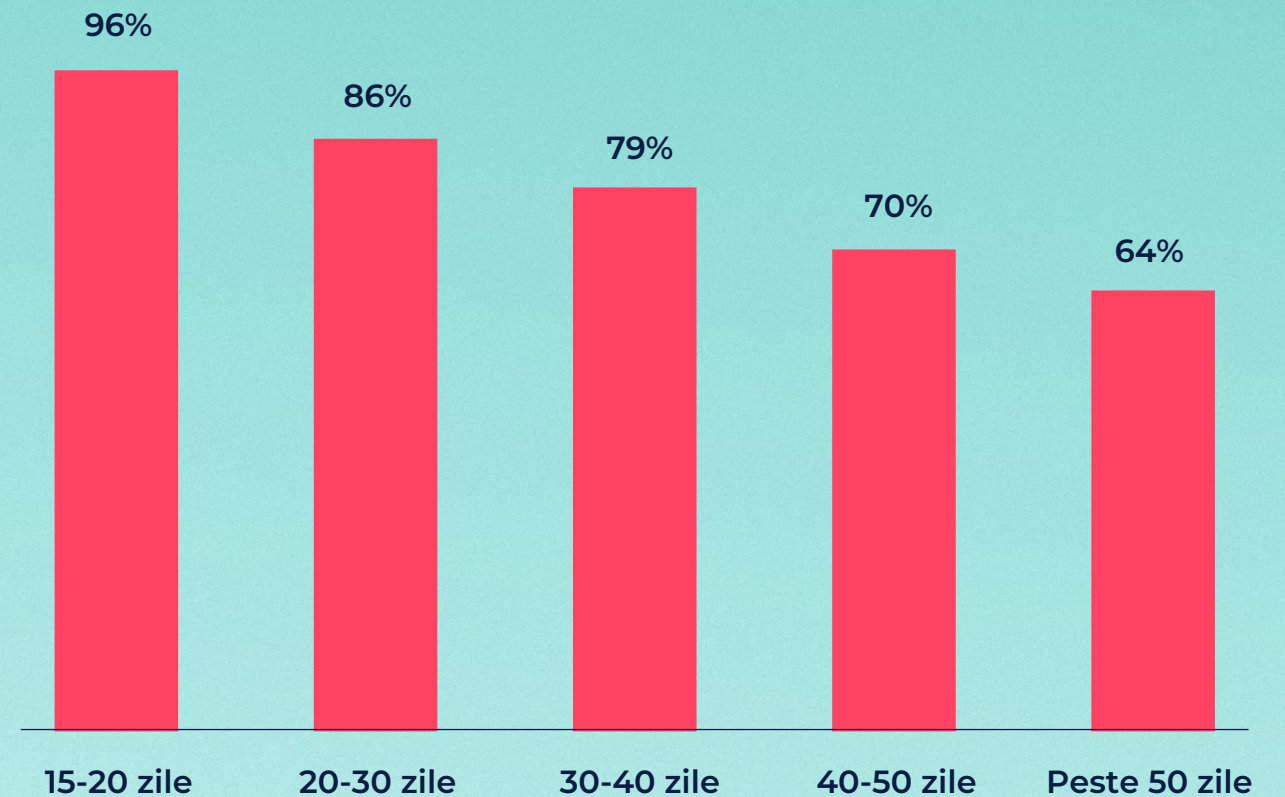
# Cum este afectată rata de acceptare a ofertei?

Am împărțit valorile duratei de angajare în 5 grupuri, pentru a putea urmări impactul acesteia asupra ratei de acceptare a ofertei.

Cum era de așteptat, companiile care au procese de recrutare mai scurte au șanse mai mari să obțină răspunsuri pozitive de la candidați.

Ce e surprinzător însă este cât de mult scade rata de acceptare a ofertei prin prelungirea cu doar câteva zile a procesului. Astfel, la o prelungire cu 10 zile a procesului, șansele ca aplicații să accepte oferta scad cu până la 10%.

Rata de acceptare a ofertei în funcție de durata procesului



Orizontală: Timpul mediu de angajare | Verticală: Rata de acceptare a ofertei



# Ce fac diferit companiile cu timpi de recrutare mai rapizi?

Ne-am întrebat ce fac diferit companiile care reușesc să închidă mai repede proiectele de recrutare, așa că am analizat procesele lor. Iată ce au în comun echipele cu cei mai scurți timpi de angajare:

- Fac screening-ul CV-urilor și contactează candidații în mai puțin de 3 zile de la aplicare.
- Susțin maxim 2 interviuri, iar primul este la cel mult 7 zile de la aplicare.
- Dacă dau teste, oferă un deadline de maxim 7 zile pentru acestea.
- Transmit oferta în 5-7 zile de la ultimul interviu.
- Optează pentru semnarea electronică a contractului.





# Redu timpul de angajare cu Mingle

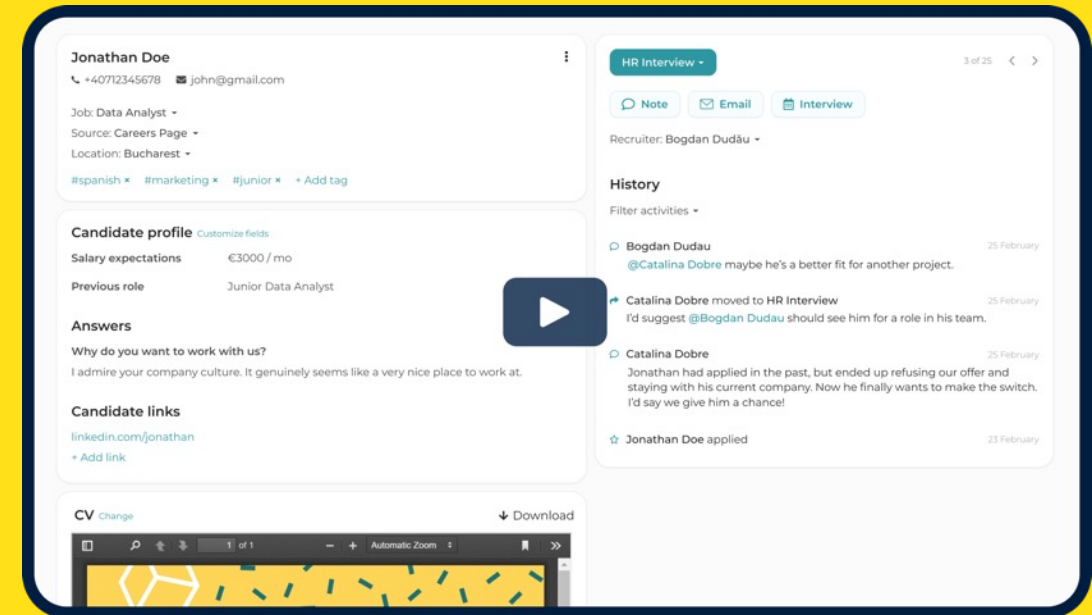
Nu mai pierde timp introducând manual datele candidaților în Excel. Primește automat aplicații din toate sursele într-o bază de date centralizată pe care poți lucra alături de colegii tăi.

“

Cu Mingle facem mai ușor screening-ul candidaților și îi programăm mai devreme la interviu pentru că nu mai stăm să-i introducem manual. Putem să le trimitem și managerilor notificări din aplicație, iar asta ne ajută să primim mai repede feedback și să scurtăm procesul.

**CRISTINA OPRAN**

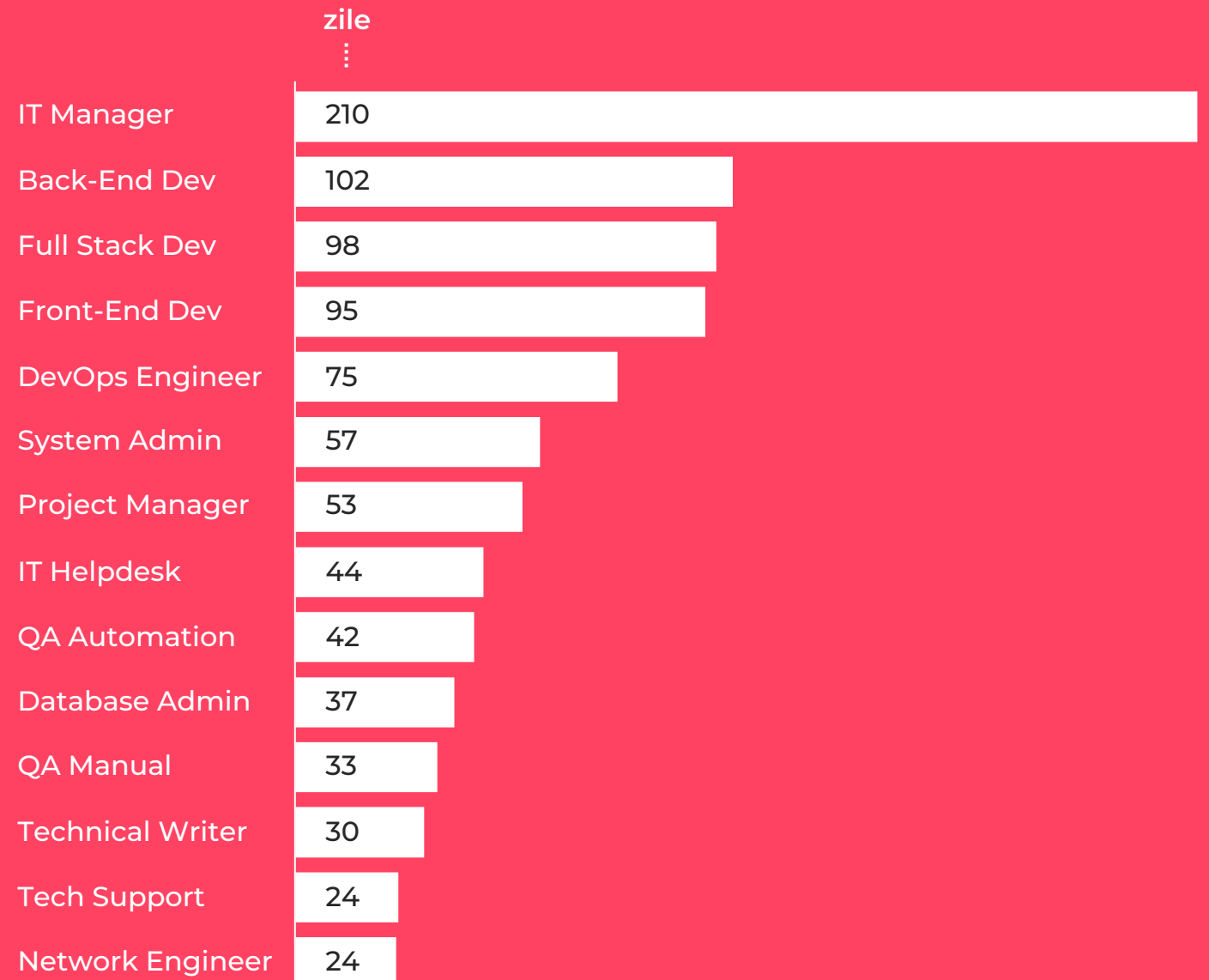
Recruitment Manager @ Lensa



Vezi demo ▶

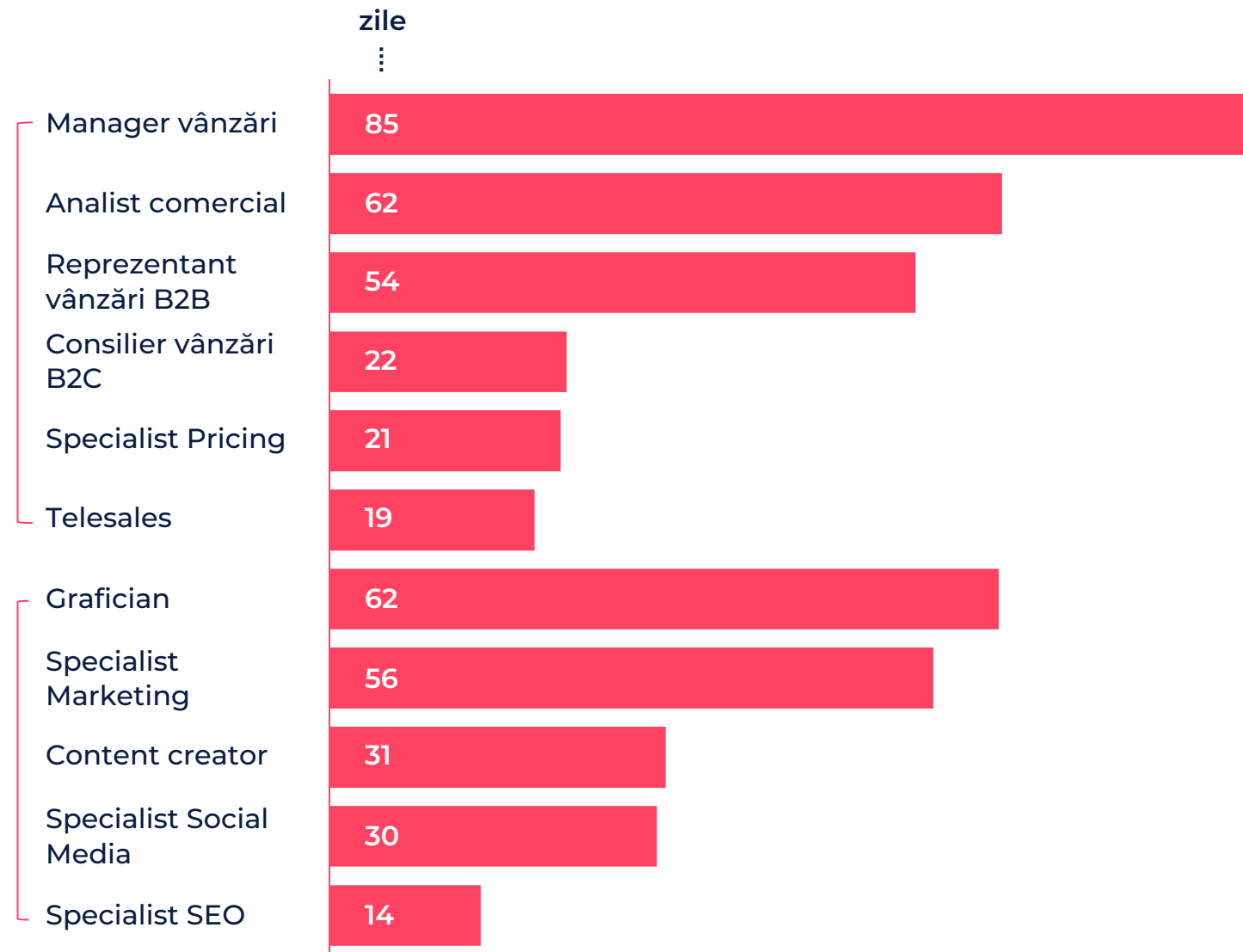


## Timpii de angajare pentru rolurile IT





# Timpii de angajare pentru rolurile de Vânzări și Marketing





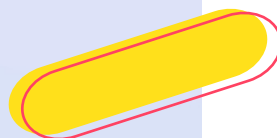
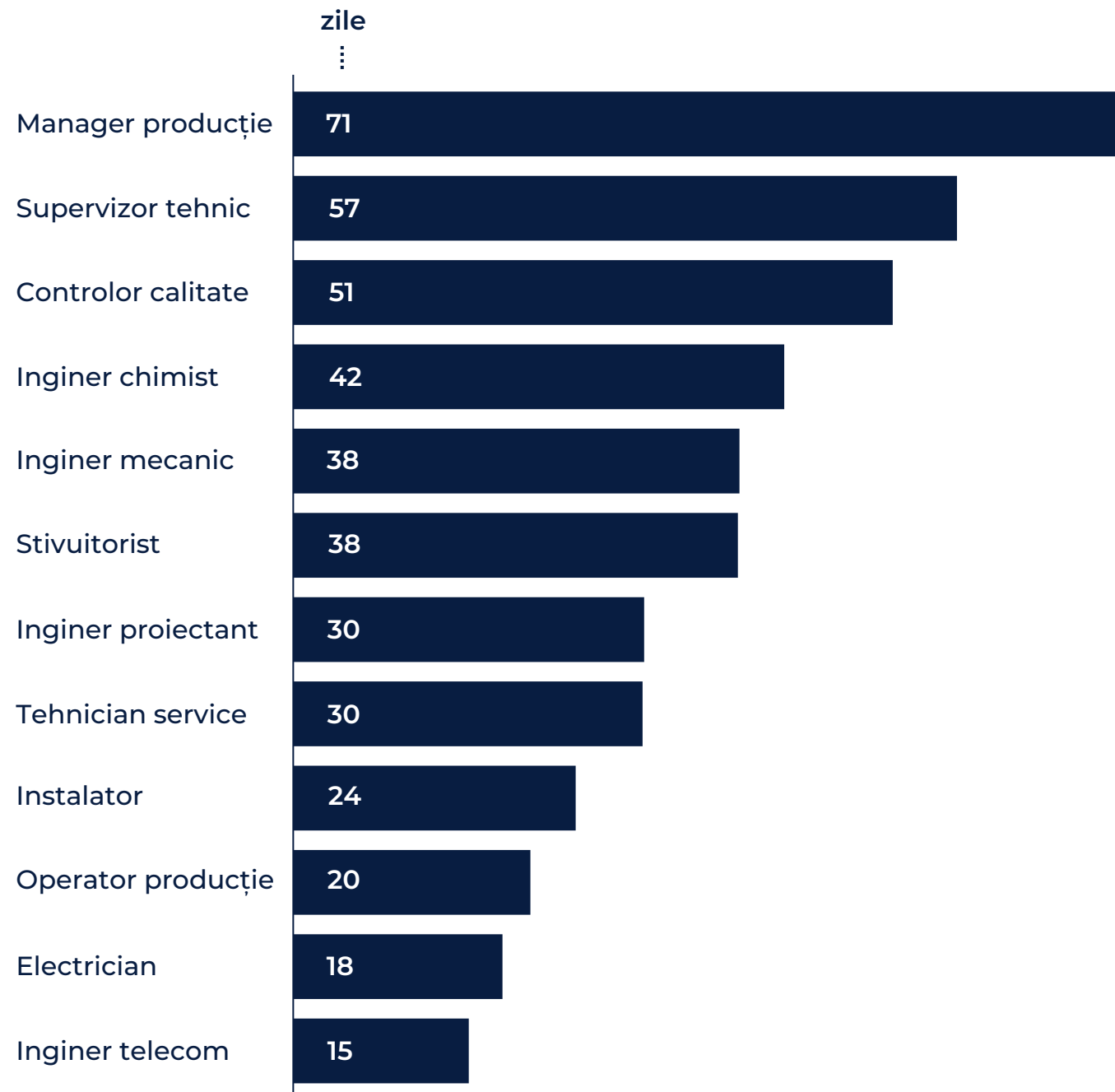
# Timpii de angajare pentru rolurile de HR, Client și Admin



# Timpii de angajare pentru rolurile de Legal și Financiar

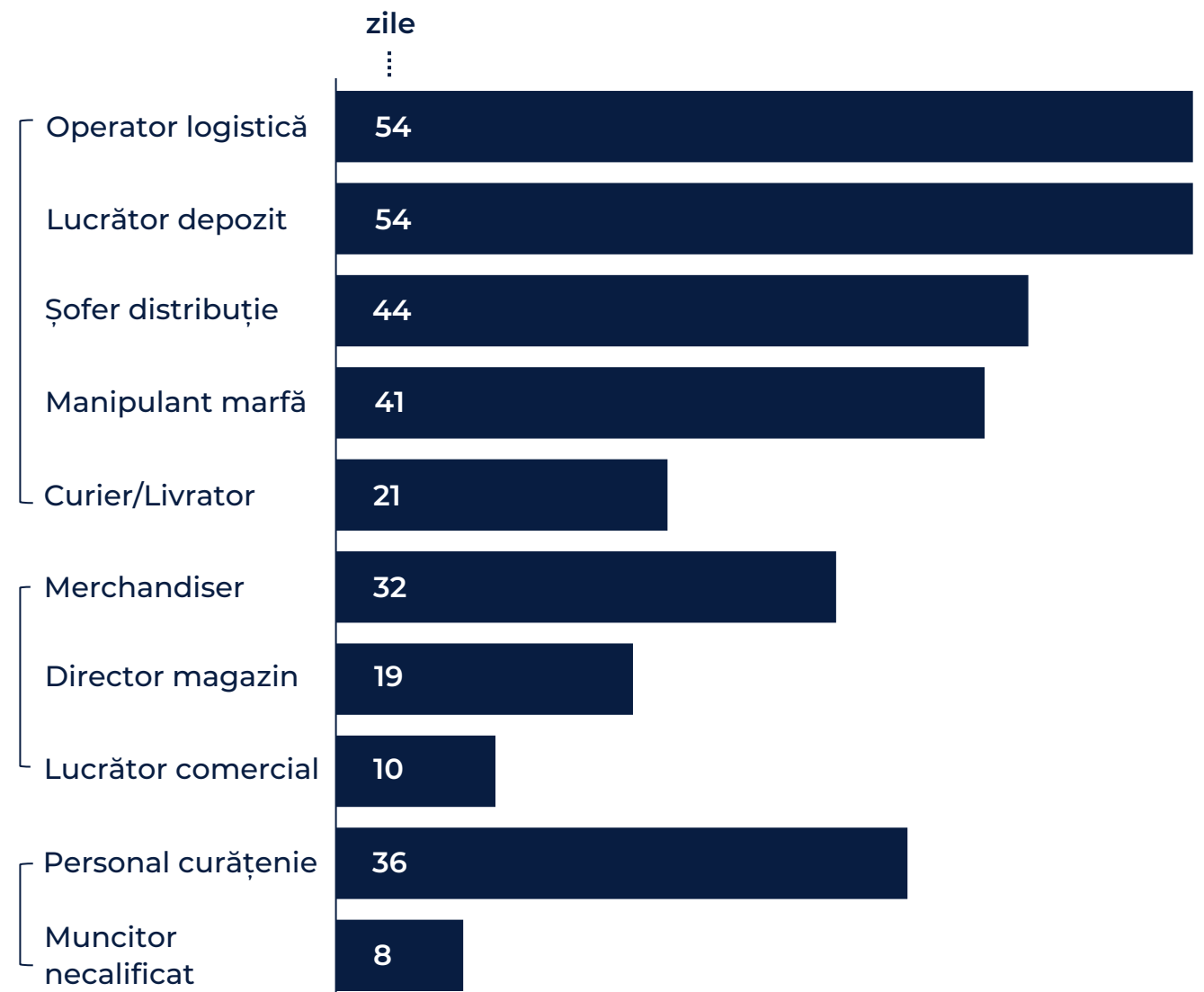


# Timpii de angajare pentru rolurile din producție și inginerie





## Timpii de angajare pentru rolurile din logistică și retail



02

# Conversia candidaților în proces

Cum se convertesc candidații  
între etapele de recrutare





# Câți oameni aplică în medie pentru un job?

În medie, un anunț de job are **1500 de vizualizări**. Anunțurile care atrag cei mai mulți candidați sunt cele pentru rolurile din retail, vânzări, marketing și call center (rată de conversie 25-50%).

La polul opus anunțurile din IT, producție, construcții și inginerie convertesc cei mai puțini aplicanți (rată de conversie 5-10%).

**22%**

dintre cei care văd un job aplică pentru el

**275**

aplicanți în medie pentru un job

## Aplicanți în medie pe job

(după tipul rolului)

Vânzări B2C	870
Call center	636
Construcții	336
Office & Admin	323
Personal medical	301
Logistică	297
Vânzări B2B	257
Resurse umane	247
IT Support	231
Account Mgmt	196
Retail	190
Marketing	186
Contabilitate	169
Software Dev	124
Producție	110
Project Mgmt	75
QA	60

## Câți dintre aplicanți sunt potriviți pentru rol?

23%

dintre aplicanți sunt  
potriviți pentru rol

8%

dintre aplicanți  
ajung la interviu

32%

din cei intervievați  
sunt ofertați

2%

dintre aplicanți  
sunt angajați

# De câți aplicanți e nevoie pentru o angajare?

Ca regulă generală, cu cât e mai mic numărul de aplicanți necesari pentru a face o angajare, cu atât e mai ușor de recrutat pentru rolul respectiv.

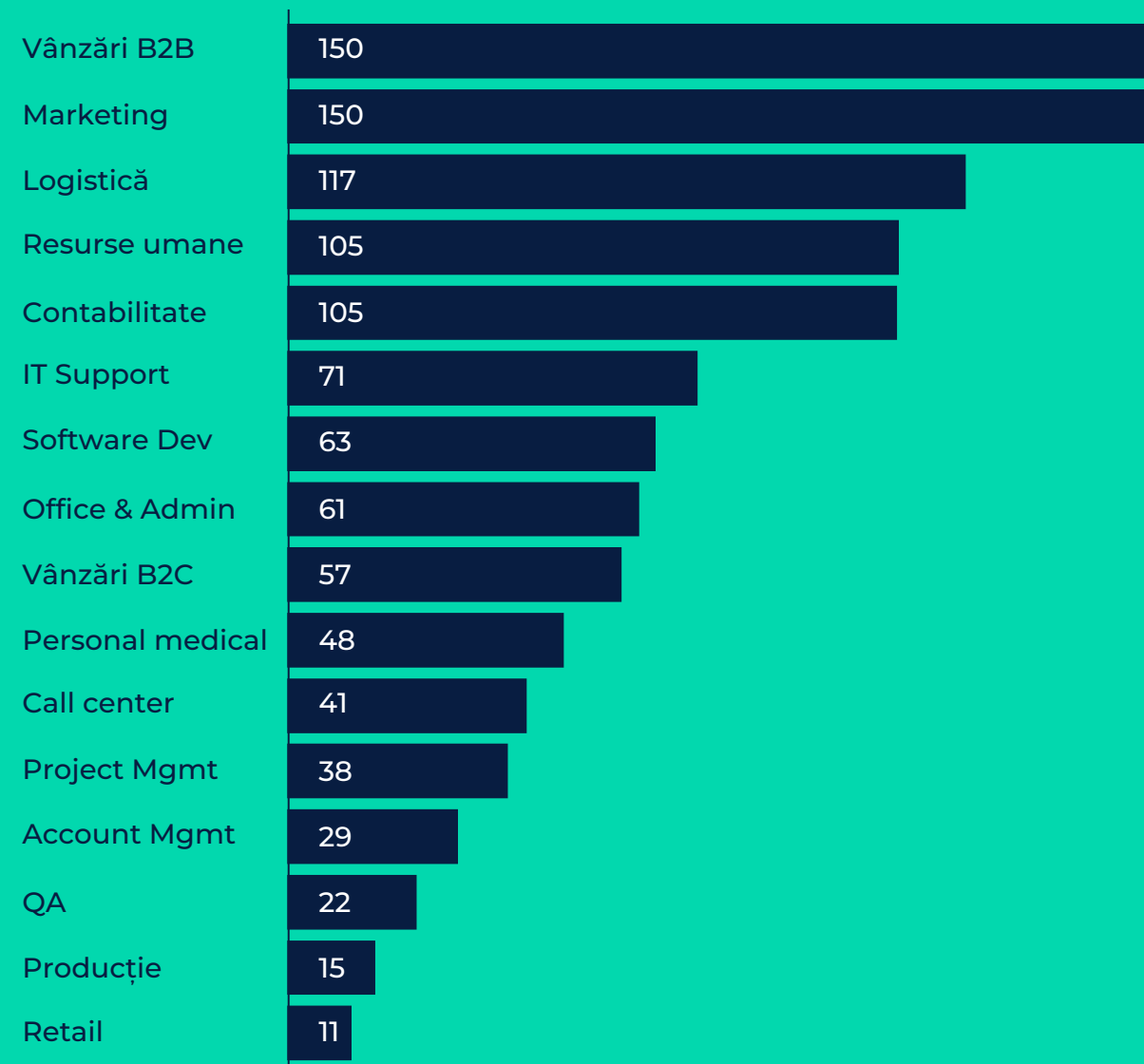
Însă această regulă nu e valabilă și în cazul rolurilor nișate, unde numărul total de aplicații primite este mic. De exemplu pentru rolurile din IT sau sănătate, cifrele mici relevă mai degrabă că sunt mai puțini aplicanți pe piață decât că e mai ușor de recrutat.

# 55

**candidați necesari  
pentru a face o angajare**

## Aplicanți necesari pentru o angajare

(după tipul rolului)



03

# Unde să găsești candidații?

Cele mai bune surse de candidați  
și strategii pentru fiecare





# Care sunt cele mai bune canale de recrutare?

Site-urile de joburi	56% din angajări
Recomandările interne	22% din angajări
Pagina de cariere	9% din angajări
LinkedIn	3% din angajări
Căutări directe	3% din angajări
Social Media	2% din angajări





# Primește în Mingle candidații din orice sursă

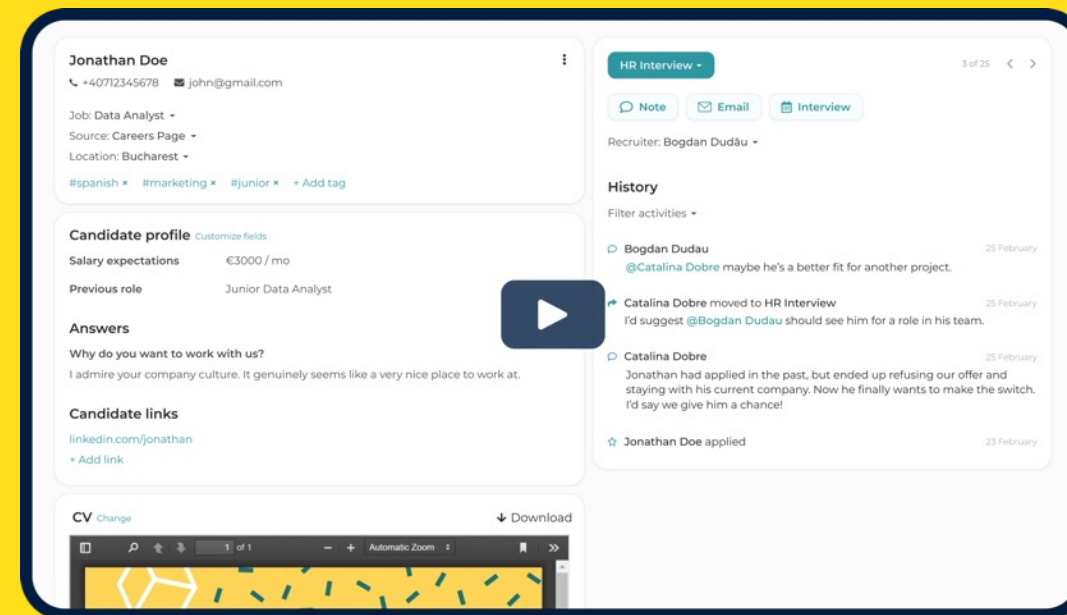
Nu mai pierde timp introducând manual datele candidaților în Excel. Pentru că Mingle e integrat cu site-urile de joburi, primești automat aplicații din toate sursele într-o singură bază de date.

“

Mingle ne ajută să ne centralizăm datele fără a depune la fel de mult efort. Acum reușesc să programez de 2 ori mai mulți candidați la interviu. Valorific mai bine timpul pe care înainte îl pierdeam cu transcrierea informațiilor din CV în Excel.

**CLAUDIA ANDREI**

Recruitment Partner @ Clinicile Dr. Leahu



Vezi demo ▶

# Cele mai bune surse pentru fiecare industrie

## IT și Servicii

	% din angajări
eJobs	32%
Recomandări interne	20%
Căutări directe (LinkedIn)	17%
BestJobs	15%

## BPO

BestJobs	19%
Pagina de cariere	17%
eJobs	13%
Recomandări interne	13%

## Marketing

eJobs	37%
Recomandări interne	32%
Social Media	19%

## Pharma

	% din angajări
Recomandări interne	56%
eJobs	16%
BestJobs	12%
Pagina de cariere	11%

## Sănătate

eJobs	44%
BestJobs	20%
Pagina de cariere	19%
Recomandări interne	11%

## Retail

eJobs	37%
BestJobs	16%
Recomandări interne	12%
Predare CV în magazin	10%



# Cele mai bune surse pentru fiecare industrie

## Telecom

### % din angajări

Căutări directe (LinkedIn)	16%
Recomandări interne	12%
Pagina de cariere	10%
LinkedIn	7%

## Automotive

Recomandări interne	49%
OLX	12%
eJobs	10%
LinkedIn	10%

## Echipament industrial

eJobs	45%
Recomandări interne	40%
Pagina de cariere	10%

## Logistică

### % din angajări

eJobs	39%
Recomandări interne	22%
BestJobs	19%
Pagina de cariere	12%

## Producție

Facebook	40%
Recomandări interne	32%
eJobs	7%
Predare personală CV	6%

## Energie

eJobs	40%
Recomandări interne	34%
BestJobs	11%

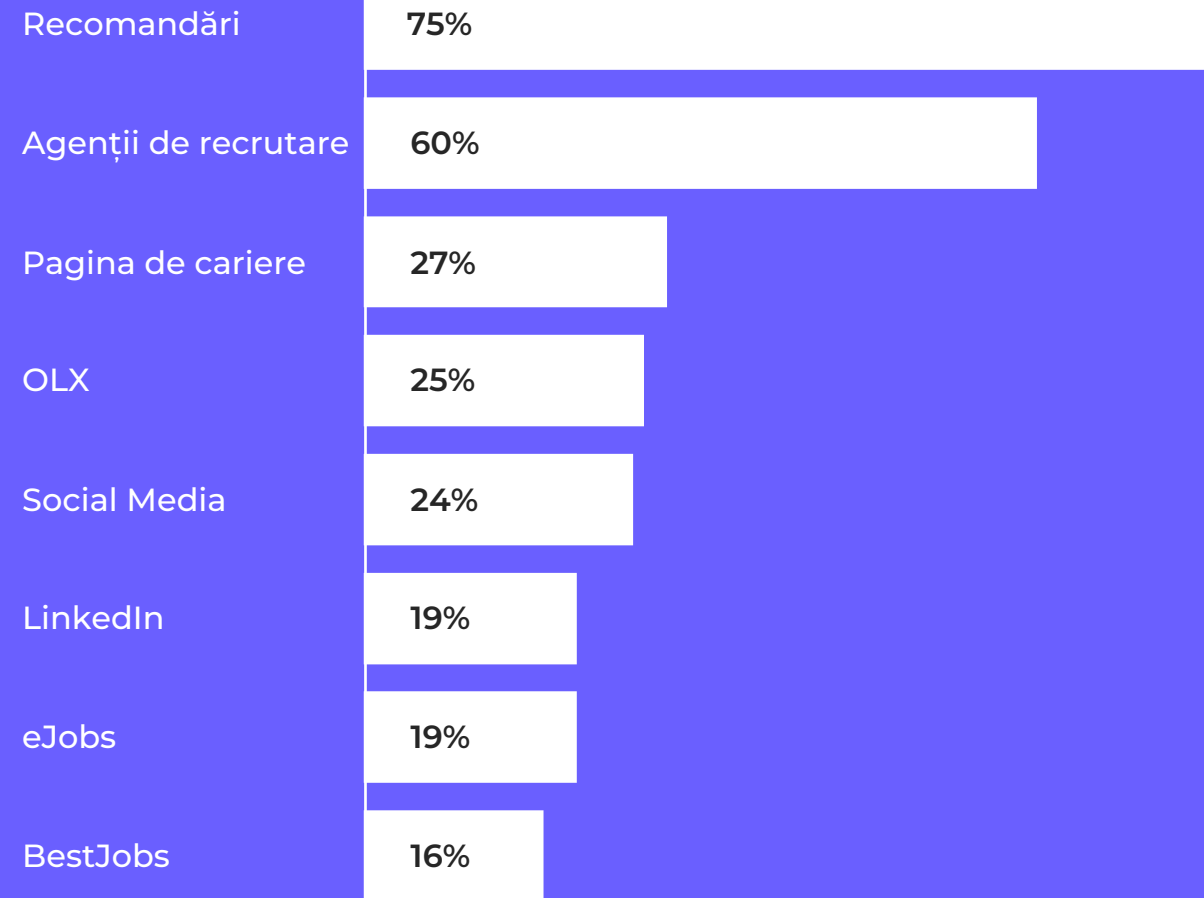
# Cât de relevante sunt aplicațiile primite?

Candidații primiți din recomandări sunt mai relevanți decât cei din orice altă sursă. 75% din recomandările primite sunt considerate potrivite pentru rol, iar 48% dintre candidații recomandați ajung să fie angajați. Prin comparație, sub 20% din candidații veniți de pe site-urile de joburi sunt potriviți și doar 1% dintre aceștia sunt angajați.

# 23%

dintre aplicanți sunt potriviți pentru rol

## Câți dintre aplicanți sunt considerați potriviți pentru rol?



# Când să publici joburile?

Candidații sunt mult mai activi spre începutul săptămânii, în special dimineața (în drum spre lucru) sau în pauzele de prânz. De aceea e cel mai bine să publici anunțurile în zilele de luni, marți și miercuri, între orele 8-10 și 12-14.

Ei nu sunt însă la fel interesați să aplice după program, astfel că anunțurile publicate vinerea, în weekend sau seara au șanse mai mici să îi atragă. Evită să publici anunțurile înaintea minivacanțelor sau perioadelor de concedii.

Ca și trend de aplicare, cei mai mulți candidați vin de obicei în prima zi de la publicarea jobului (aproape 50%), iar 16% aplică în a doua zi. Astfel, cu cât un anunț e publicat de mai mult timp, cu atât vei primi mai puțini aplicanți.

## Luni și Marți

cele mai bune zile în care  
să publici joburile

## 50%

din candidați aplică în  
prima zi a postării jobului



## Să oferi bonusuri pentru recomandări?

Companiile care au un sistem de bonusare pentru recomandările interne primesc cu 50% mai mulți candidați din recomandări decât companiile care nu oferă deloc.

Bonusurile oferite se acordă la o anumită perioadă de la angajarea noului coleg. Unele oferă toată suma după 3-6 luni, în timp ce altele aleg să ofere sumele în 2 tranșe. Sunt însă și câteva companii (mai puțin de 15%) care oferă o parte din bonus imediat după angajare.

Tipul rolului	Bonus mediu	Interval bonusuri
Blue collar	1600 lei	500 – 2.500 lei
Entry level	900 lei	300 – 2.000 lei
Mid/Senior level	2.000 lei	700 – 4.000 lei
IT	5.500 lei	4.000 – 7.500 lei

# 2000 lei

bonusul mediu acordat pentru recomandări

# 85%

dintre companii plătesc bonusul la cel puțin 3 luni de la angajare



# Sourcing-ul de candidați

Pentru rolurile din IT, companiile primesc în general puține aplicații, așa că recurg la căutări directe de candidați. Cel mai bine funcționează căutările pe LinkedIn, deși unele echipe folosesc cu succes și eJobs, BestJobs sau Hipo.

**110** candidați

trebuie contactați pentru a face o angajare

**20%**

dintre candidații contactați ajung la interviu

**250** candidați

contactați în medie de un recrutor pe lună

**35** interviuri

ținute în medie de un recrutor pe lună





# Cum poți crește rata de răspuns la mesaje?

În medie, 20% dintre candidații contactați sunt interesați și participă la primul interviu. Însă unele companii reușesc să aibă rate de răspuns mai bune, de până la 40%. Iată ce fac diferit acestea:

- Personalizează mesajele de contact cu detalii despre cum experiența candidaților s-ar potrivi cu rolul.
- Folosesc un titlu clar și scurt pentru mesajele trimise. Includ în titlu numele rolului, precum și locația (sau mențiunea că e remote, după caz).
- Aleg cu mai multă grijă candidații contactați și se documentează mai bine referitor la experiența lor. Astfel, își cresc șansele ca cei contactați să fie interesați de rol.
- Trimit un mesaj de follow-up la maxim o săptămână de la prima discuție.



04

# Ce îi atrage pe candidații la un job?

Care sunt așteptările salariale ale  
candidaților și de ce resping ofertele





# De ce resping candidații ofertele de angajare?

În cele mai multe cazuri, candidații resping oferta de angajare din cauza salariului. În medie, 25% dintre oferte sunt respinse, însă depinde de industrie. În sectoarele de outsourcing sau producție, candidații sunt mai sensibili la orice diferență de salariu, astfel că ratele de respingere a ofertelor sunt mult mai mari (până la 50%).

# 25%

dintre candidați  
resping oferta

## Motivele de respingere a ofertei

Așteptări salariale mari 27%

Au primit o ofertă mai bună 20%

Au primit o contraofertă 15%

Procesul de recrutare lung 12%

Locația jobului/Nu e remote 10%

Programul de lucru 8%

Volumul de lucru 5%



# Cum poți crește șansele ca aplicanții să accepte oferta?

Ne-am uitat la companiile cu rate de acceptare a ofertei de peste 75% și ne-am întrebat ce fac diferit. Așa că am analizat procesele și modul lor de lucru și am descoperit că au câteva trăsături în comun. Aceste companii:

- Au procese de recrutare mai rapide, ajungând să ocupe un rol în mai puțin de 25 de zile.
- Programează mai repede candidații la interviuri și revin cu feedback în mai puțin de 5 zile.
- Se ajustează la cerințele salariale ale candidaților și își revizuiesc ofertele salariale cel puțin o dată pe an.
- Oferă opțiunea de lucru remote sau cel puțin hibrid.
- Oferă și alte beneficii pe lângă cele standard.



# Crește rata de acceptare a ofertei cu Mingle

Nu muncești atât de mult căutând cei mai buni candidați doar ca să-i pierzi în fața competitorilor.

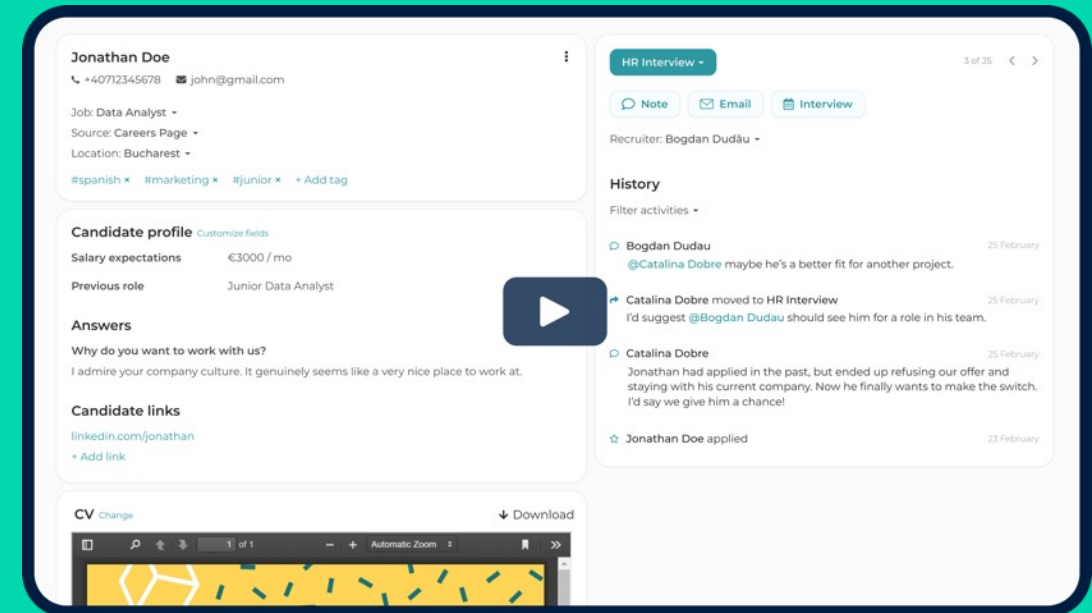
Mișcă-te mai rapid și ofertează primul candidații folosind Mingle, software-ul prietenos de digitalizare a recrutării.

“

De când folosim Mingle, experiența candidaților a devenit mult mai bună. Când îi sunăm, avem istoricul lor și le dăm încredere că știm despre ei. E un avantaj față de ceilalți angajatori și asta se vede în cât de mulți candidați ajung să accepte oferta.

**IRINA SIMIONESCU**

Recruitment Manager @ Medcover



Vezi demo ▶



# Ce alte beneficii își doresc angajații?

Pe lângă beneficiile standard oferite acum de majoritatea angajatorilor (cum ar fi asigurarea de sănătate, bonuri de masă sau un abonament la sală), există și alte opțiuni pentru companiile care vor să se diferențieze. Am făcut un sondaj printre candidați și am aflat că:

- 🎧 40% și-ar dori un buget pentru activități culturale
- 🍱 27% s-ar bucura de livrare de mâncare la prânz
- 🧸 23% ar vrea să aibă buget pentru îngrijirea copilului
- 👟 10% ar vrea buget pentru echipament sportiv







## Ce așteptări salariale au candidații?

Am văzut că principalul motiv care determină candidații să respingă ofertele îl reprezintă salariul. Așa că am analizat așteptări salariale curente și am descoperit că cele mai mari sume se vehiculează pentru rolurile din IT, vânzări sau din domeniul financiar.

Pentru celelalte roluri, așteptările candidaților sunt destul de aliniate și se încadrează în intervalul 3.500 - 5.000 lei. Doar candidații entry-level sau fără calificări mai sunt dispuși să accepte un salariu sub această sumă.

În același timp, am observat că nu este o diferență foarte mare între București și restul țării. În general, sumele diferă cu 300-500 lei, însă în mare parte sunt bine aliniate.

# Așteptările salariale după tipul rolului

## IT

### RON net

IT Manager	18.700
Software developer	14.800
QA Engineer	13.000
Product Manager	12.000
System Administrator	10.900
Consultant IT	9.000
Junior developer	6.300
Tech Support	5.100
Tehnician IT	4.700

## Relații clienți

Manager Account Mgmt.	6.000
Account Manager	4.500
Junior Account Manager	4.100
Specialist call center	3.400

## Vânzări & Marketing

### RON net

Manager vânzări B2B	7.200
Reprezentant vânzări B2B	4.900
Area Sales Manager	4.000
Consultant vânzări B2C	3.900
Specialist ofertare	3.700
Reprezentant telesales	3.400
Marketing Manager	5.600
Asistent marketing	4.200
Specialist marketing	4.100
Copywriter	3.700

## Legal

Specialist protecția datelor	4.900
Consilier juridic	4.700
Specialist taxe	3.400



# Așteptările salariale după tipul rolului

## Financiar

### RON net

Manager contabilitate	10.000
Contabil șef	9.000
Consultant financiar	6.500
Contabil senior	6.200
Controlor financiar	6.200
Analist financiar	4.700
Accounts payable	4.400

## HR

HR Manager	6.200
Specialist HR	5.400
Specialist payroll	4.700
HR Admin	4.500
Specialist recrutare	4.500
Inspector SSM	4.200

## Admin & Achiziții

### RON net

Manager achiziții	5.400
Specialist achiziții	5.000
Secretar/Recepționar	4.300
Asistent administrativ	4.000
Office Assistant	3.500
Operator date	2.900
Operator calculator	2.800

## Analist date și procese

Analist raportare	5.800
Analist optimizare procese	4.900
Analist date	4.300
Business transformation	4.000
Asistent analist date	3.600
Analist Help Desk	3.500

# Așteptările salariale după tipul rolului

## Inginerie

	RON net
Diriginte de șantier	7.800
Inginer electrician	4.300
Inginer proiectant	4.000
Inginer tehnician	4.000
Inginer producție	3.900
Inginer verificări instalații	3.800

## Producție

Manager de produs	6.500
Mecanic de întreținere	5.800
Planificator producție	4.500
Specialist calitate	4.200
Auditor energetic	4.000
Supervizor producție	3.800
Operator producție	2.800

## Logistică

	RON net
Manager logistică	5.900
Manager depozit	4.900
Șofer distribuție/Curier	4.200
Operator logistic	3.700
Dispecer transport	3.700
Magazioner	3.600
Lucrător depozit	3.200

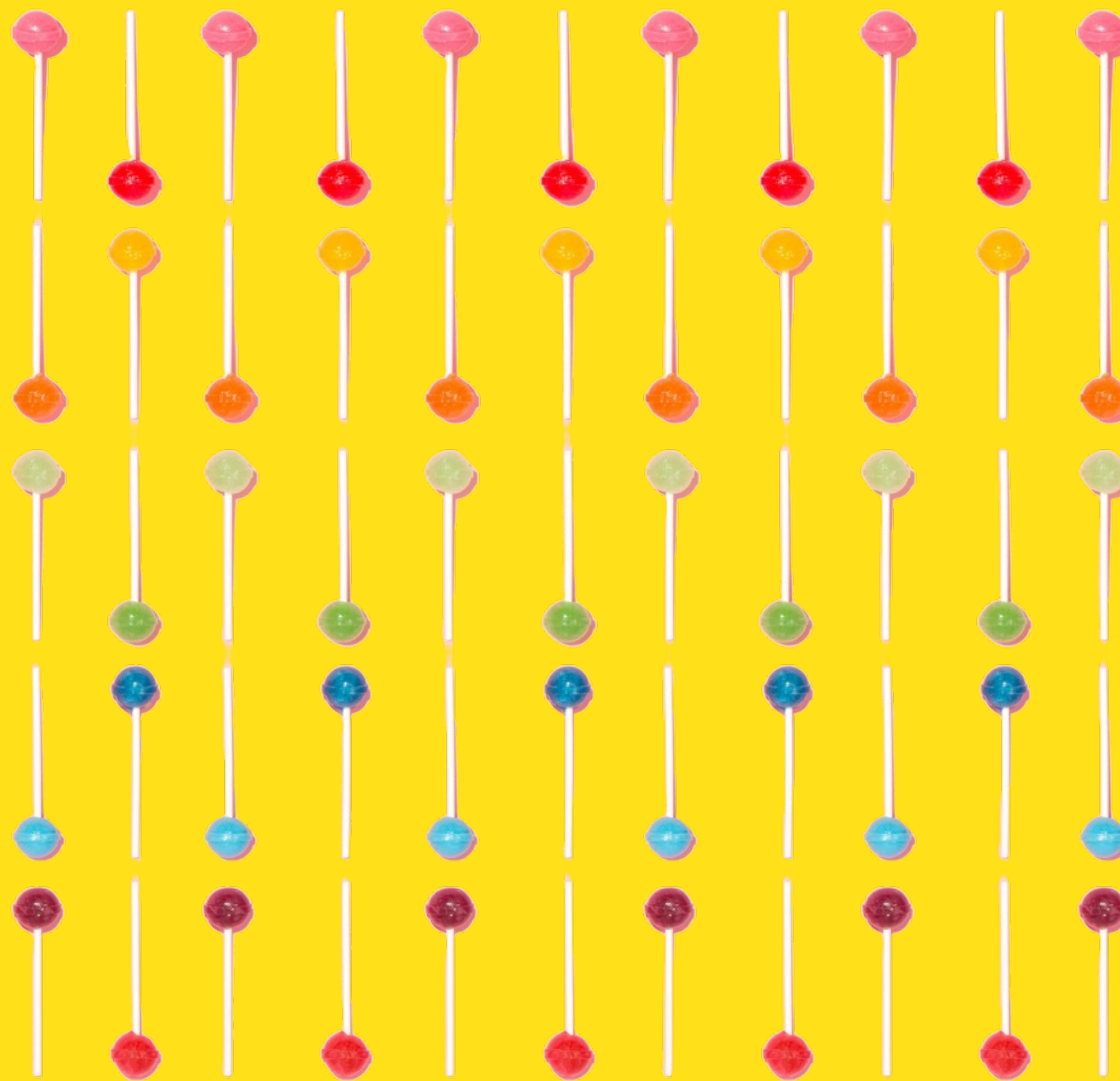
## Retail

Manager magazin	4.900
Șef raion	4.400
Reprezentant vânzări	3.100
Lucrător comercial	3.000
Casier	2.600
Merchandiser	2.300

05

# Planuri pentru 2024

Inițiativele și strategiile în  
care să investești anul acesta



# 1

## Scurtează procesul de recrutare

Așa cum am văzut, un proces de recrutare mai scurt îți crește șansele ca aplicanții să accepte oferta de angajare. Iată cum poți face asta:

- **Contactează candidații în mai puțin de 3 zile de la aplicare.** Mulți candidați nu mai sunt interesați dacă a trecut prea mult timp de când au aplicat. Așa că filtrează cu atenție candidații primiți și prioritizează-i pe cei cu potențial.
- **Trece candidații prin maxim 3 etape sau grupează mai multe etape într-o perioadă scurtă.** Ideal ar fi ca interviurile să nu fie la mai mult de 7 zile de la aplicare sau de la ultima discuție.
- **Pune la punct fluxuri de lucru cu managerii,** care stabilesc ce acțiuni trebuie să facă și în cât timp.
- **Transmite oferta în 5-7 zile de la ultimul interviu și optează pentru semnarea electronică a contractului.**





## Îmbrățișează munca hibridă

Companiile care oferă opțiunea de a lucra remote sau în sistem hibrid atrag mai mulți candidați și au o rată mai bună de acceptare a ofertei de angajare decât competitorii lor pe piața muncii.

Iar companiile care vor cu adevărat să-și facă angajații fericiți sunt cele care le oferă flexibilitate în alegerea programului hibrid. Pentru că fiecare angajat e diferit, oferă-i ocazia să decidă în ce zile simte că e productiv să vină la birou - și când are nevoie să lucreze de acasă.

În același timp, stabilește metrici clari de performanță pe care să îi poată urmări și oferă-le metode eficiente prin care să poată comunica cu echipa, indiferent de unde lucrează.



# 3



## Fă salariile transparente

Ca pregătire pentru transparentizarea obligatorie a salariilor în spațiul UE începând cu 2026, multe companii au început deja să facă primii pași spre vizibilitate.

Încet-încet, companiile realizează că transparentizarea salariilor este obligatorie și necesară pentru promovarea egalității între sexe la locul de muncă.

Cât despre piața muncii, joburile care au salariile la vedere sunt mai competitive și reușesc să atragă atenția mai multor candidați. Acest lucru ajută și companiile să se adreseze audienței potrivite și să primească aplicații mai relevante pentru ca, la final, să nu mai existe neînțelegeri privind salariul așteptat și cel oferit.

# 4



## Încurajează recomandările

Așa cum am văzut, recomandările interne sunt cea mai bună sursă de candidați relevanți. 75% din recomandările primite sunt considerate potrivite pentru rol, iar aproape jumătate dintre candidații recomandați ajung să fie angajați.

Dacă vrei însă ca recomandările să funcționeze, este recomandat să oferi bonusuri pentru acestea. Companiile care au un sistem de bonusare primesc cu 50% mai mulți candidați din recomandări decât companiile care nu oferă deloc.

Ca și sume, companiile oferă în medie 2.000 lei pentru o recomandare de succes. Însă asta depinde de tipul rolului, de senioritate și de cât stau angajații recomandați în companie.



# 5



## Implementează un software de recrutare

Unul dintre motivele pentru care candidații se retrag din proces sau resping oferta de angajare este lipsa de comunicare din partea companiilor, alături de un proces de recrutare îndelungat.

Un software de recrutare te poate ajuta să automatizezi unele task-uri manuale (cum ar fi introducerea candidaților în baza de date sau trimiterea de mesaje) și să scurtezi astfel timpul de răspuns către aceștia.

În plus, te va ajuta să organizezi într-un singur loc toate detaliile candidaților și istoricul lor în proces, sau să trimiți notificări către manageri atunci când ai nevoie de feedback-ul lor. Asta vă va permite să luați decizii mai ușor și să scurtați timpul petrecut de candidați între etape.



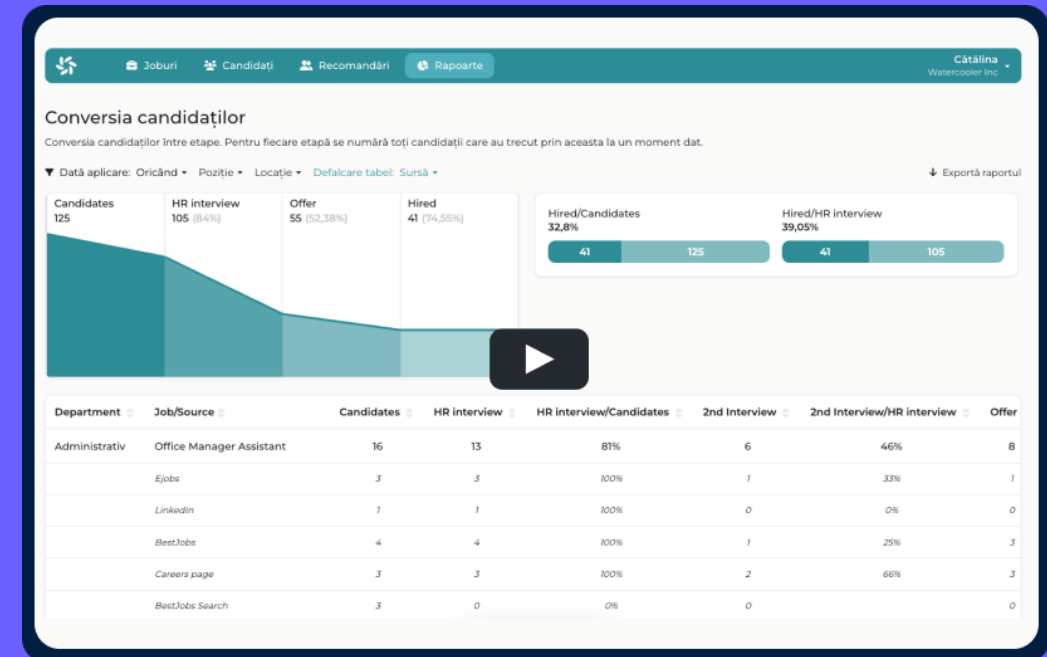


# Măsoară-ți progresul cu Mingle

Ai nevoie de mai multă vizibilitate? Mingle este softul prietenos de recrutare care îți oferă un mod simplu de a gestiona candidații din toate sursele într-o singură bază de date.

- Publici joburile pe orice site din același loc, cu un click
- Primești candidații din toate sursele în baza ta de date
- Vezi rapoarte avansate în timp real, fără efort

Află mai multe pe [mingle.ro](https://mingle.ro)



Vezi demo ▶