



Indicatori de recrutare pentru 2025

Care sunt valorile de referință
în procesul de recrutare

mingle.ro



Insight-uri de recrutare de la 65 de companii din România

Anul trecut, peste 2.000 de profesioniști din 65 de companii au folosit software-ul de recrutare [Mingle](#) pentru a-și automatiza munca. În total, au angajat 6.400 de oameni și au gestionat peste 550.000 de candidați.

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

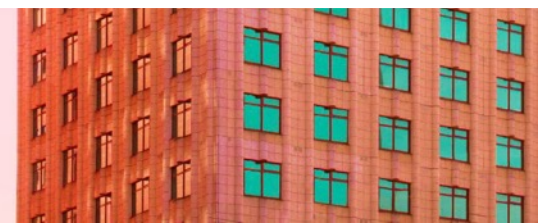
- Cât durează ocuparea unui rol?
- Ce etape din proces durează cel mai mult?
- Care sunt cele mai eficiente surse de recrutare?
- De ce resping candidații ofertele de job?

Cea mai frecventă întrebare pe care o primim de la clienții noștri atunci când analizează rapoartele de recrutare este: „Cum știm dacă cifrele noastre sunt bune sau rele?”

Așa că echipa noastră a analizat datele a 65 de companii care au folosit Mingle în ultimul an, pentru a determina valorile de referință ale principalilor indicatori de recrutare. În acest raport vei găsi atât date generale și detaliate pe industrii, cât și bune practici pentru îmbunătățirea indicatorilor de recrutare.



Cătălina Dobre
Founder @Mingle
catalina@mingle.ro



6 lucruri de știut în 2025

36 zile

timpul mediu de
ocupare a unui rol

238

aplicanți în medie
pentru un job

18%

dintre aplicanți sunt
potriviți pentru rol

27%

dintre ofertele
făcute sunt respinse

73 candidați

necesari pentru a
face o angajare

**Interviu
manager**

etapa din proces care
durează cel mai mult

Cuprins

01	Cât durează procesul de recrutare	5	03	Unde să găsești candidații?	25
	Cât durează să ocupi un rol?	6		Care sunt cele mai bune canale de recrutare?	26
	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	34
	Durata procesului de recrutare pentru agenții	9		Ce bonusuri să oferi pentru recomandări	35
	Cu sau fără test?	10		Sourcing-ul de candidați	38
	Impactul asupra ratei de acceptare a ofertei	11	04	Ce îi atrage pe candidați la un job?	40
	Timpii de angajare pe tip de rol	13		Ce apreciază candidații în recrutare?	41
02	Conversia candidaților în proces	21		De ce resping candidații ofertele de angajare	42
	Câți oameni aplică în medie pentru un job?	22	05	Mărimea echipelor de recrutare	47
	Câți dintre aplicanți sunt potriviți pentru rol?	23		Ce dimensiuni au echipele de recrutare?	48
	De câte aplicații ai nevoie pentru o angajare?	24		Câte joburi și candidați gestionează un recrutor?	49
			06	Planuri pentru 2025	52

01

Durata procesului de recrutare

Cât durează etapele procesului
de recrutare și cum le poți scurta



Cât durează ocuparea unui rol?

Timpul de angajare variază în funcție de industrie și de la un rol la altul. Cu cât un rol necesită mai multe calificări, cu atât procesul de recrutare este mai îndelungat.

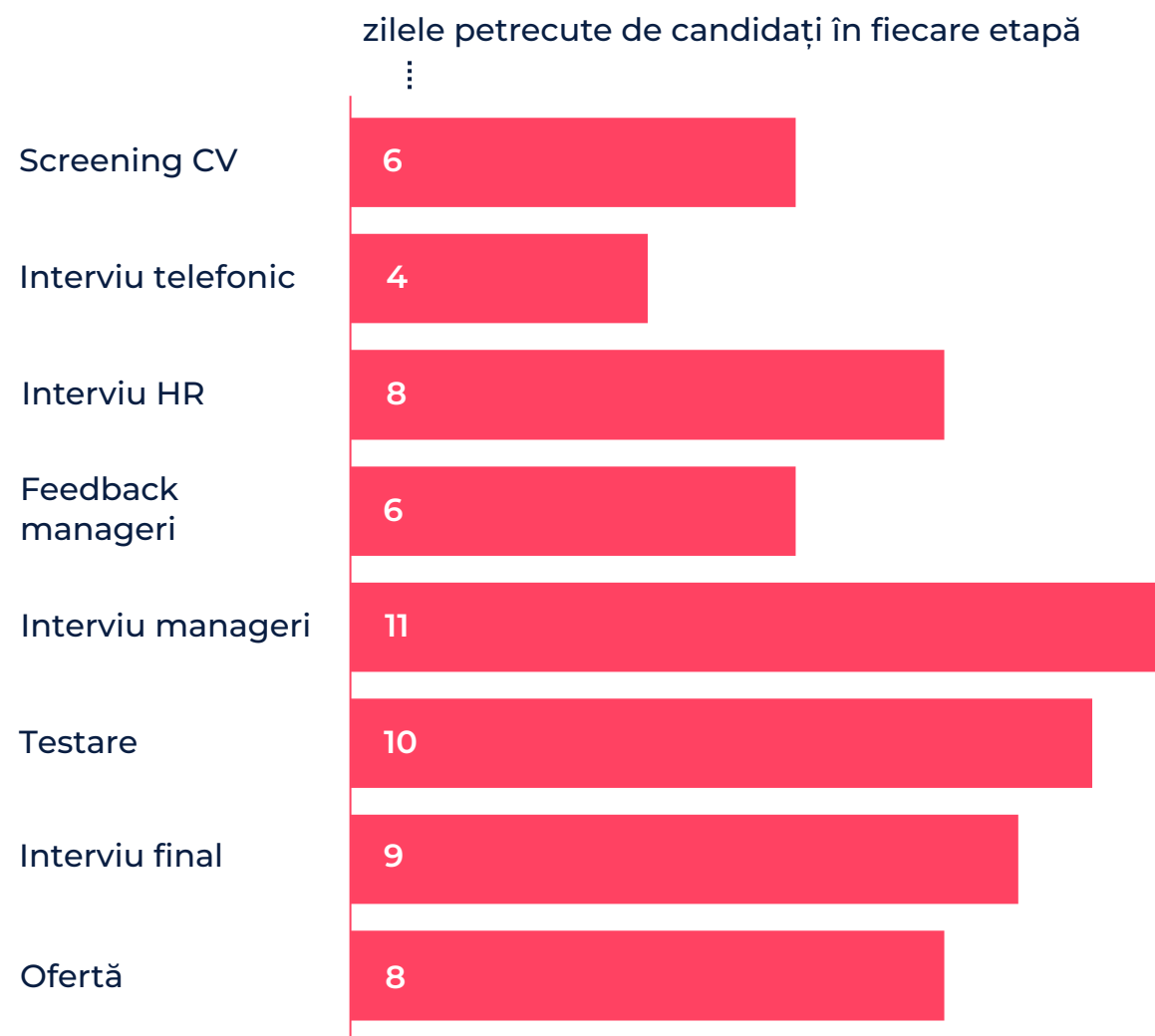
În domeniile IT, Financiar sau Bancar întâlnim cele mai lungi procese de recrutare și, implicit, cei mai mari timpi de închidere a pozițiilor. Pe de altă parte, în Producție, Logistică și Construcții barierele de intrare sunt mici, astfel că și timpii de angajare sunt mai scurți.

36 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
Tehnologie & IT	62 zile
Finanțe & Asigurări	57 zile
Sector Bancar	52 zile
Farmaceutică	48 zile
Telecomunicații	41 zile
Marketing & Publicitate	39 zile
Echipamente industriale	35 zile
Comerț & Retail	35 zile
BPO & Outsourcing	35 zile
Sănătate și Servicii medicale	35 zile
Real Estate	34 zile
Industria Auto	31 zile
Petrol & Energie	30 zile
Producție	27 zile
Transport & Logistică	24 zile
Construcții	19 zile

Ce etape durează cel mai mult?



Cifrele sunt calculate în funcție de evoluția tuturor candidaților din proces, nu doar a celor angajați.

Multe echipe de HR se confruntă cu timpi de răspuns îndelungați din partea managerilor. În medie, aceștia oferă feedback pe CV-uri în aproximativ 6 zile, iar după interviuri mai au nevoie de încă 11 zile pentru a lua o decizie.

Totodată, și interviurile cu echipa de HR durează mult: cel mai mare blocaj apare după interviu, când candidații așteaptă să fie avansați în etapa următoare.

Având în vedere că interviurile reprezintă etapa cea mai îndelungată, companiile se pot concentra pe reducerea acestor timpi. Pot face acest lucru fie prin reducerea numărului de interviuri, fie a timpului dintre ele.

În cât timp sunt ofertați candidații?

În medie, candidații ajung la primul interviu după 12 zile de la aplicare, însă unele companii reușesc să-i cheme în mai puțin de 7 zile.

Procese anevoioase își spun cu adevărat cuvântul atunci când vine vorba de timpul scurs până la ofertare. În medie, companiile ofertează candidații la o lună de la aplicare, însă există și companii care se mișcă mai rapid și ofertează candidații în 18-20 zile de la aplicare.

Timpul îndelungat până la ofertare este determinat în mare parte de durata interviurilor cu managerii și de timpul necesar pentru obținerea feedbackului din partea acestora.

12 zile

timpul scurs până la primul interviu

28 zile

timpul scurs până la trimiterea ofertei



Cât durează procesele de recrutare pentru agenții?

În cazul agențiilor, etapa de recrutare care durează cel mai mult este legată de obținerea feedbackului. În medie, durează 9 zile să primească feedback din partea clienților și încă 7 zile pentru susținerea interviurilor.

Totuși, spre deosebire de companii, agențiile programează primele interviuri cu 5 zile mai repede și ofertează candidații cu 4 zile mai rapid decât acestea.

7 zile

timpul scurs până la
primul interviu

24 zile

timpul scurs până la
trimiterea ofertei

Durata etapelor de recrutare pentru agenții



Cu sau fără test?

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

39% dintre companiile din România au în proces și o etapă de testare. Acestea aleg să folosească teste tehnice, de aptitudini, personalitate sau gândire logică.

51%

din testele trimise
sunt completate

5-12

zile necesare pentru
completarea testelor

Profilul companiilor

Nr. angajați	Nr. etape	Test?
1 - 149	2	Nu (67%)
150 - 299	3	Da (75%)
300 - 999	2,5	Nu (70%)
1000 – 3499	3	Nu (70%)
3500 - 5000	2	Nu (90%)

Nr. etape	Procent companii	Timp de angajare
1-2 etape	45%	32 zile
3 etape	35%	38 zile
4+ etape	19%	44 zile

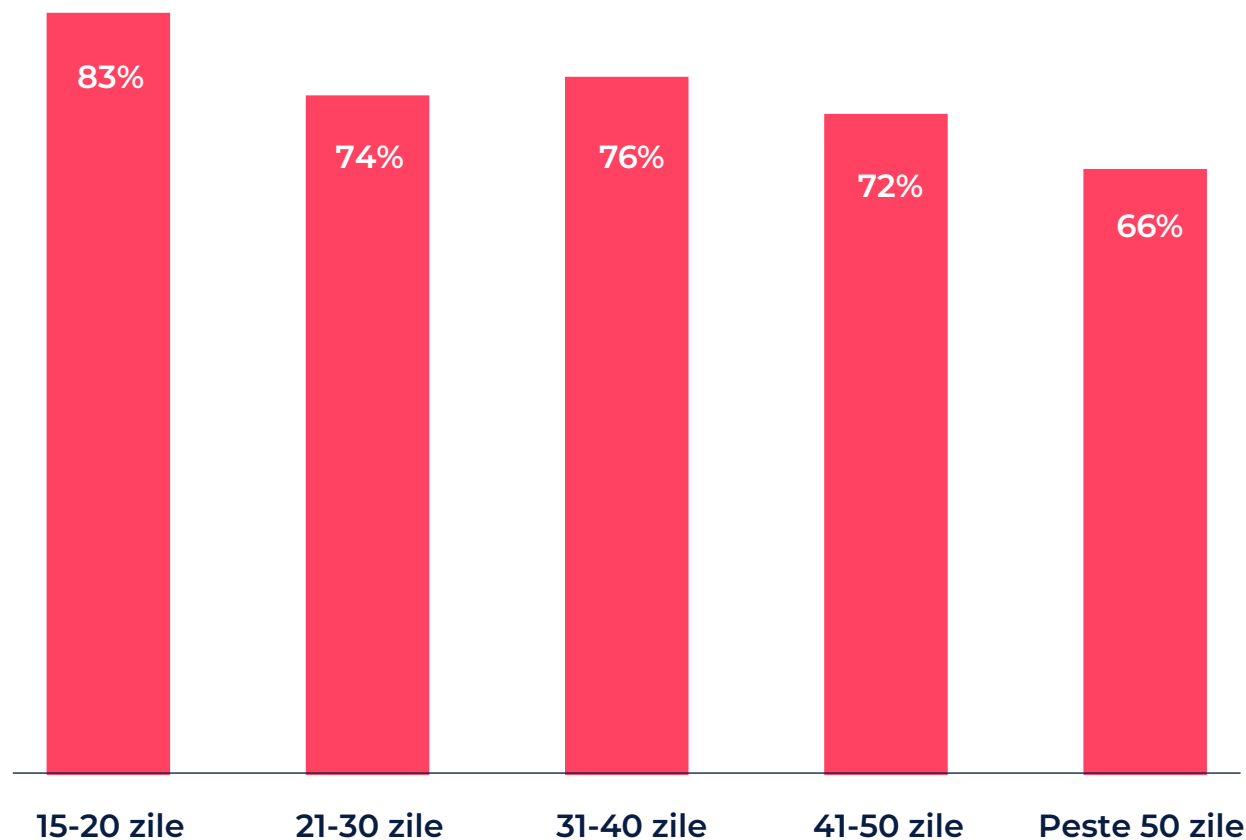
Cum este afectată rata de acceptare a ofertei?

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 cu procese de recrutare mai scurte au șanse mai mari de a obține răspunsuri pozitive din partea candidaților.

Ce este surprinzător însă este că, odată ce procesul depășește 20 zile, durata suplimentară nu pare să influențeze semnificativ rata de acceptare. Abia după 50 de zile începe să se observe un impact considerabil asupra ratei de acceptare a ofertelor.

Rata de acceptare a ofertei în funcție de durata procesului



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

Redu timpul de angajare cu Mingle

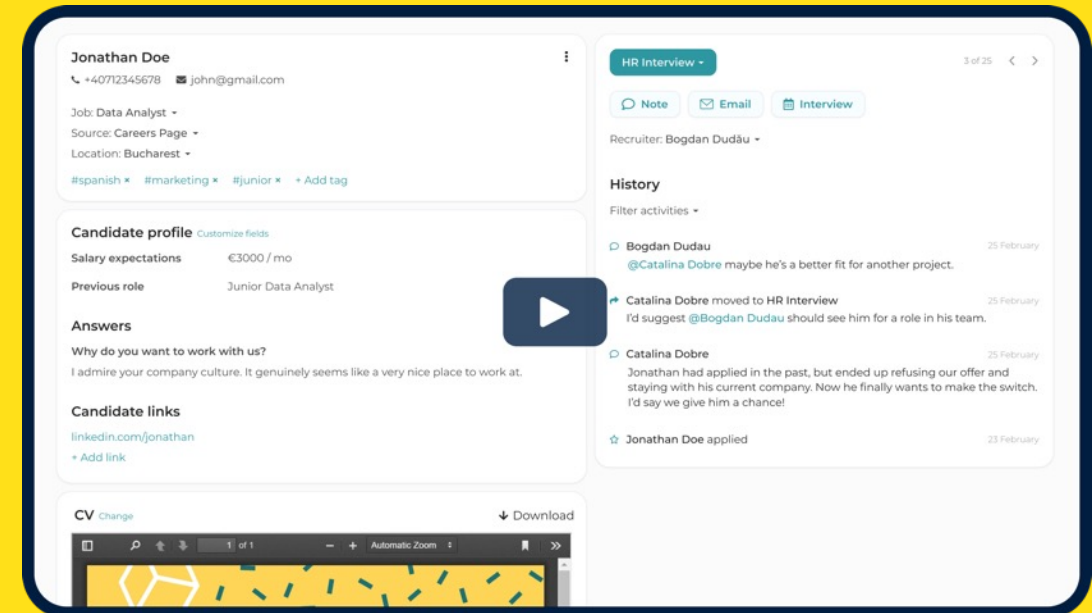
Nu mai pierde timp introducând manual datele candidaților în Excel. Primește automat aplicațiile din toate sursele într-o bază de date centralizată pe care poți lucra alături de colegii tăi.

“

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

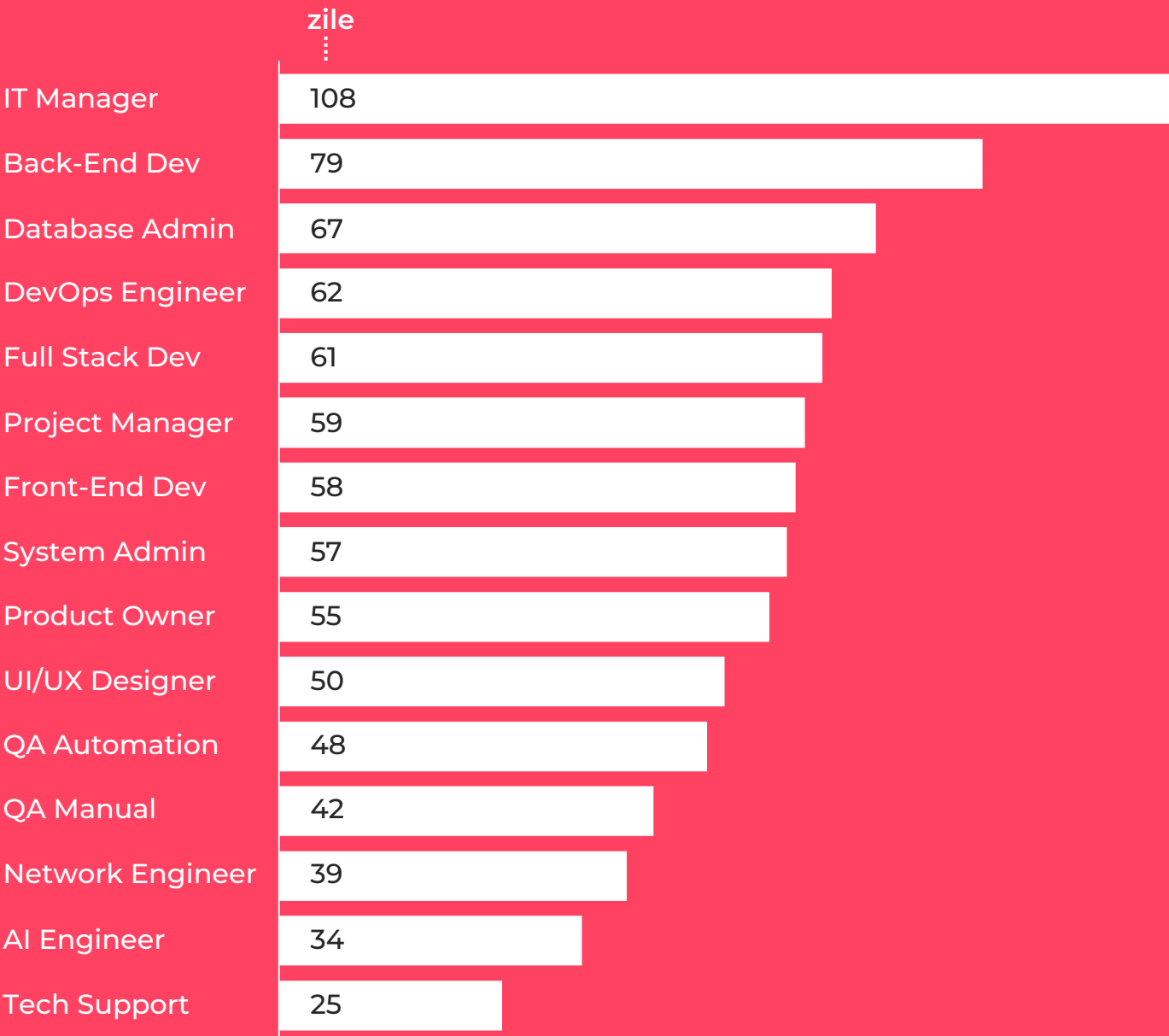
Recruitment Manager @ Lensa



Vezi demo ▶



Timpii de angajare pentru rolurile IT

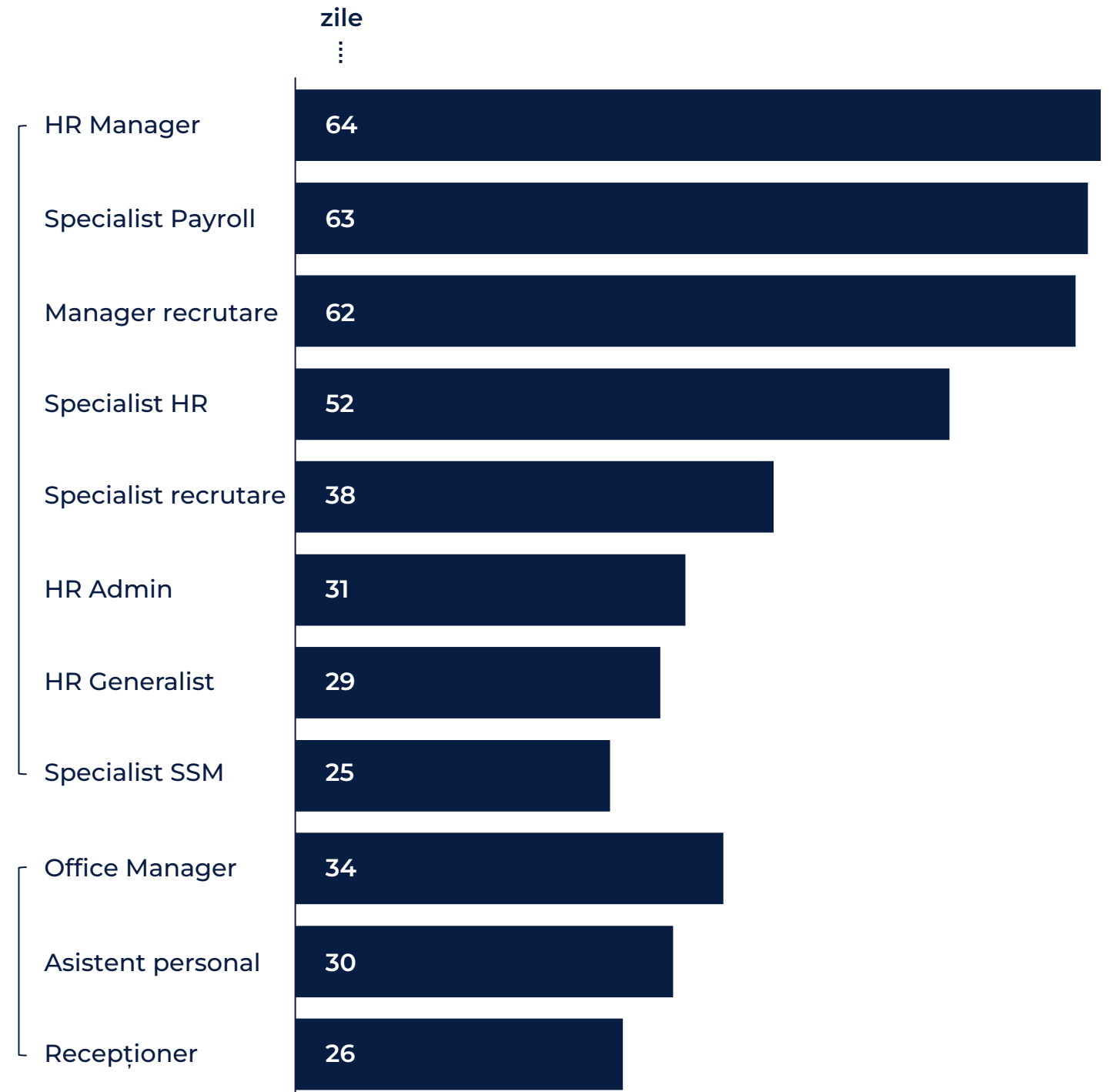




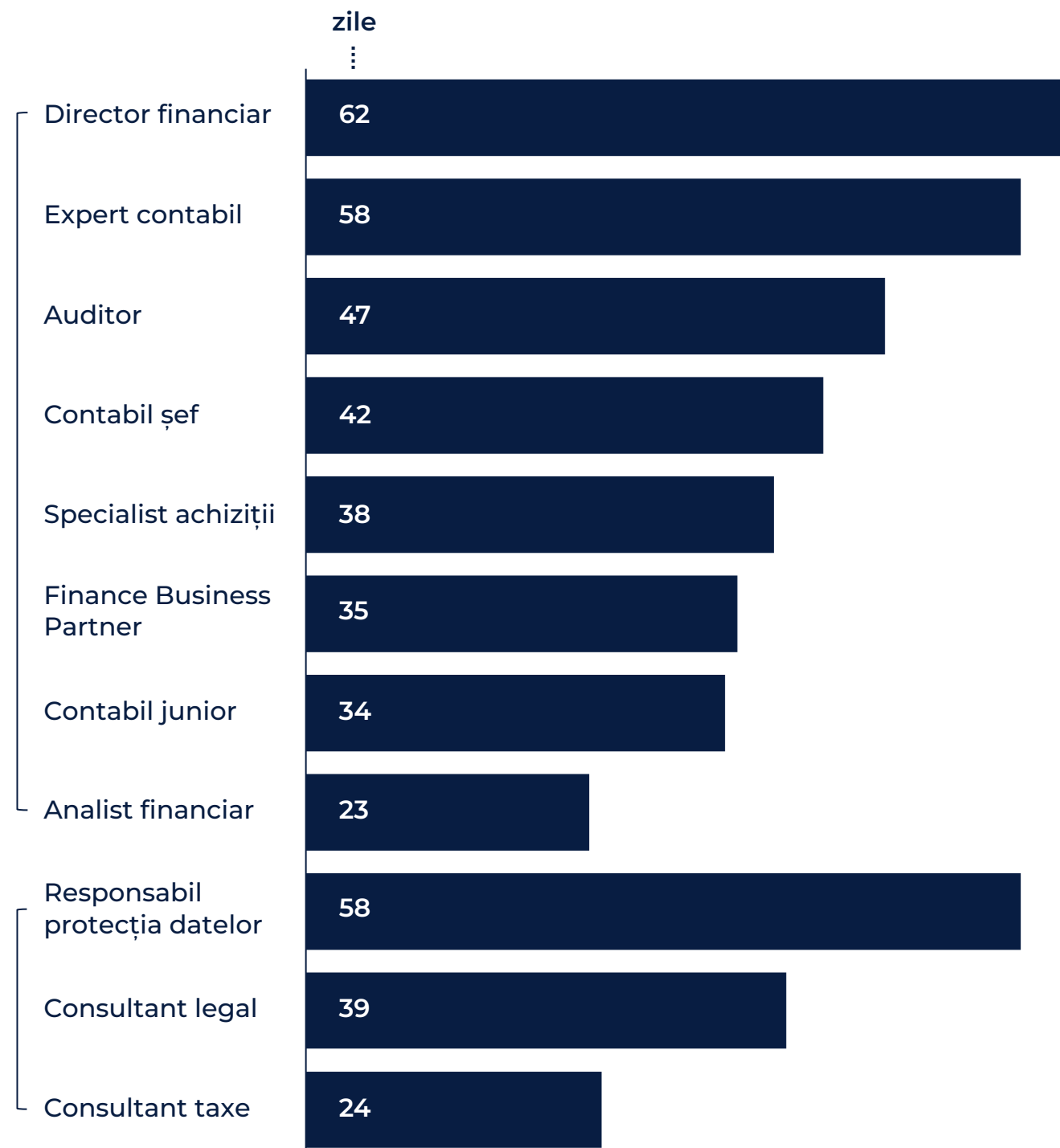
Timpii de angajare pentru rolurile din Vânzări și Marketing



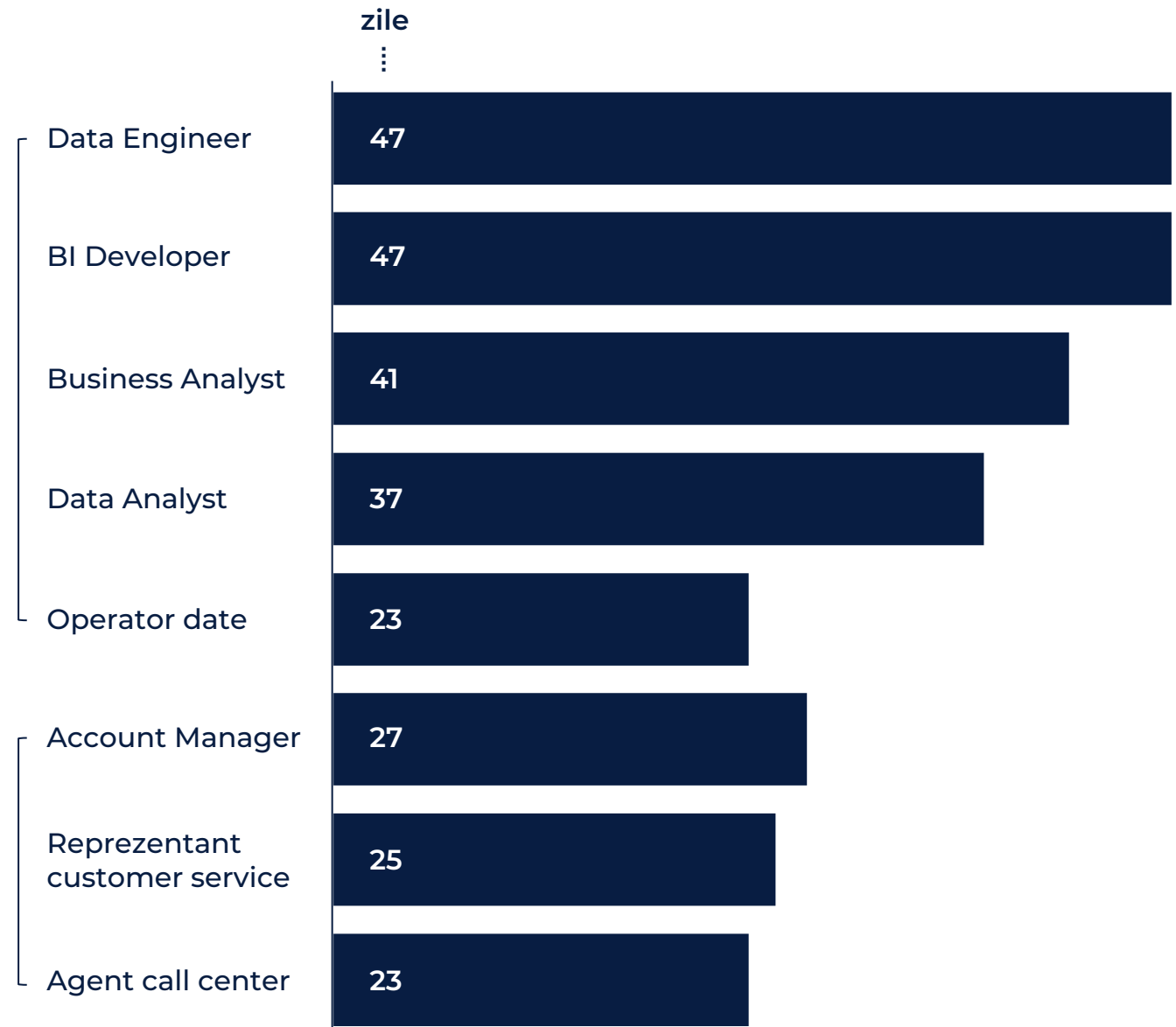
Timpii de angajare pentru rolurile din HR și Admin



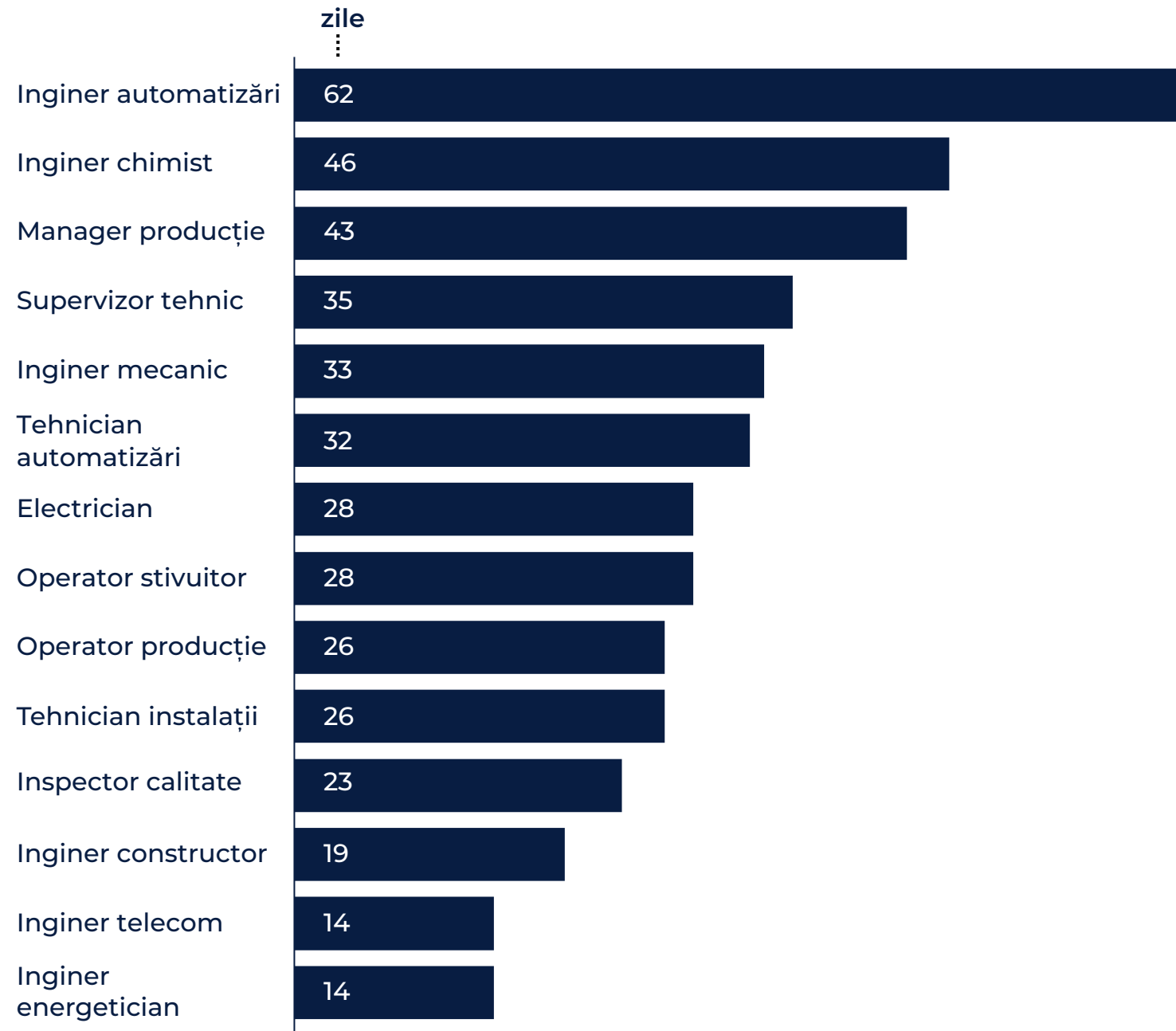
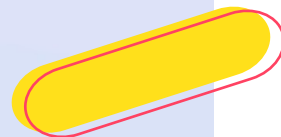
Timpii de angajare pentru rolurile din Financiar și Legal



Timpii de angajare pentru rolurile de Analiză date și Customer Service

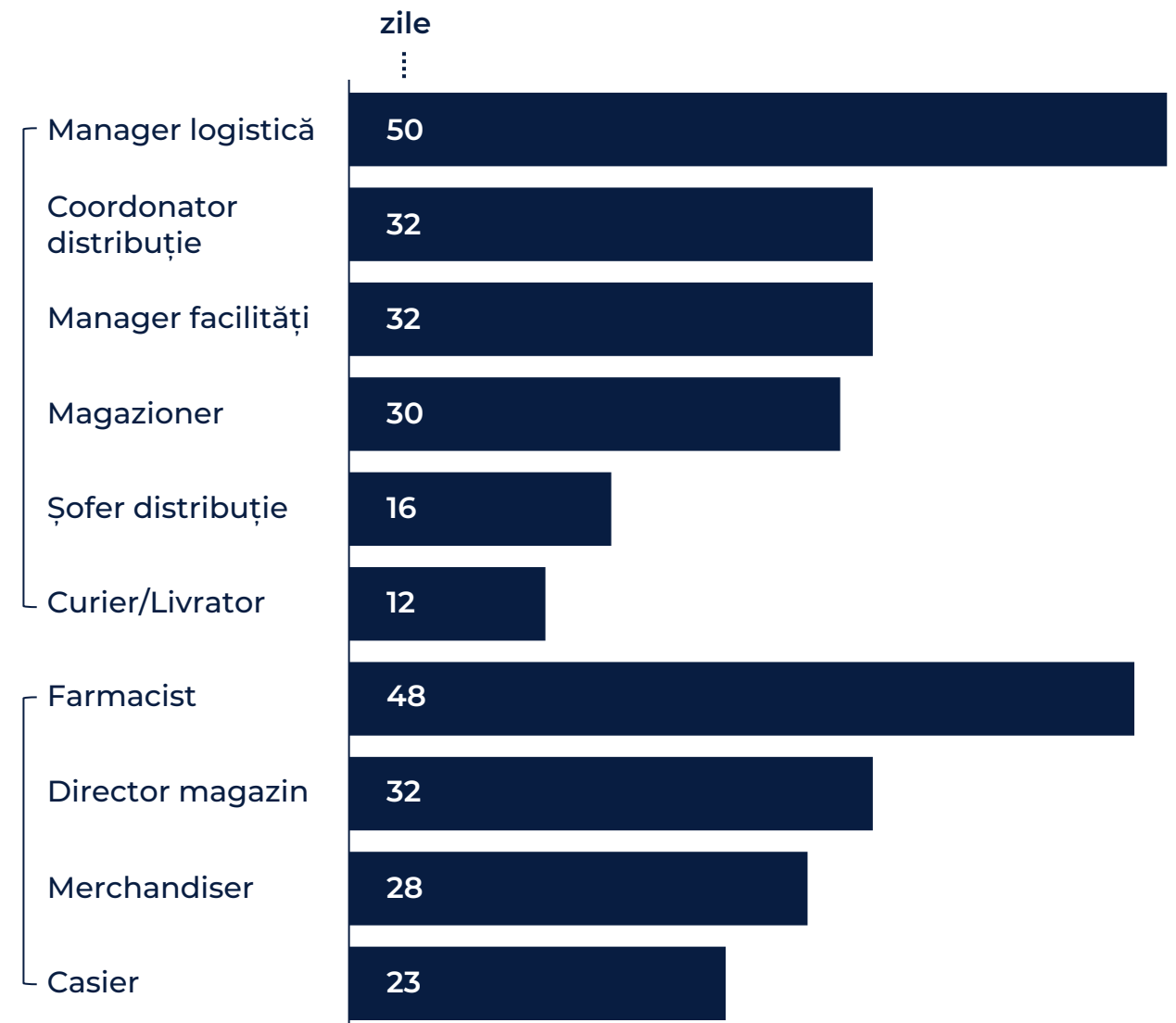


Timpii de angajare pentru rolurile din producție și inginerie





Timpii de angajare pentru rolurile din logistică și retail



Ce fac diferit companiile cu timpi de recrutare mai rapizi?

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

- **Evaluează CV-urile** în mai puțin de 4 zile de la aplicare.
- **Păstrează un interval de maxim 7 zile** între etapele de interviu.
- **Limitează numărul de interviuri** la maxim 2, iar dacă au un interviu final, îl combină cu discuția de ofertare.
- **Oferă un termen limită de maxim 7 zile** pentru teste, dacă acestea sunt parte din proces.
- **Trimit oferta în 5-7 zile** de la ultimul interviu.
- **Optează pentru semnarea electronică** a contractului.



02

Conversia candidaților în proces

Cum se convertesc candidații
între etapele de recrutare



Câți candidați aplică în medie pentru un job?

În medie, un anunț de job atrage **1.400 de vizualizări**. Anunțurile care generează cele mai multe aplicații sunt cele pentru rolurile din retail, vânzări, marketing și call center (acestea au o rată de conversie de 25-50% din vizualizările totale ale jobului).

La polul opus, anunțurile din IT, producție, construcții și inginerie atrag cei mai puțini aplicanți, cu o rată de conversie de doar 5-10% din vizualizările totale.

17%

dintre cei care văd un job aplică pentru el

238

aplicanți în medie pentru un job



Câte dintre aplicații sunt potrivite pentru rol?

18%

dintre aplicații sunt
potrivite pentru rol

7%

dintre aplicanți
ajung la interviu

20%

din cei intervievați
sunt ofertați

1,5%

dintre aplicanți
sunt angajați

De câte aplicații e nevoie pentru o angajare?

În teorie, cu cât numărul de aplicații necesare pentru a face o angajare este mai mic, cu atât recrutarea pentru acel rol ar trebui să fie mai ușoară.

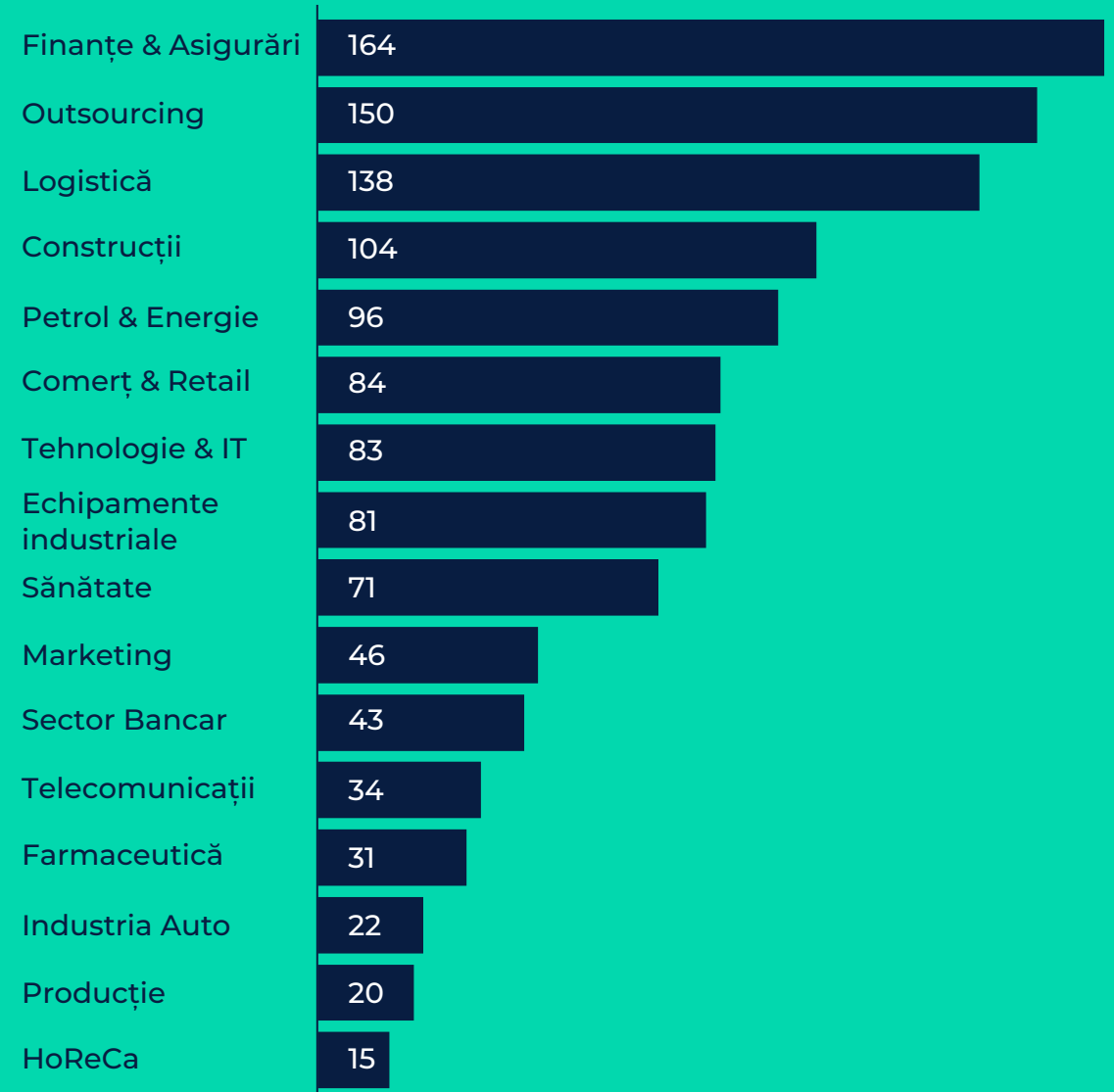
În practică însă, rolurile populare atrag un număr mai mare de aplicații, în timp ce pentru rolurile nișate numărul total de aplicații primite este mic. De exemplu, pentru rolurile din IT, Sănătate sau Pharma, cifrele mici indică, de fapt, că există mai puțini aplicanți pe piață, nu că recrutarea ar fi mai ușoară.

73

candidați necesari
pentru a face o angajare

Aplicații primite pentru o angajare

(după industrie)



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	45% din angajări
Recomandările interne	23% din angajări
Pagina de cariere	9% din angajări
LinkedIn și Social Media	8% din angajări
Căutări directe	6% din angajări
Aplicări interne	3% din angajări

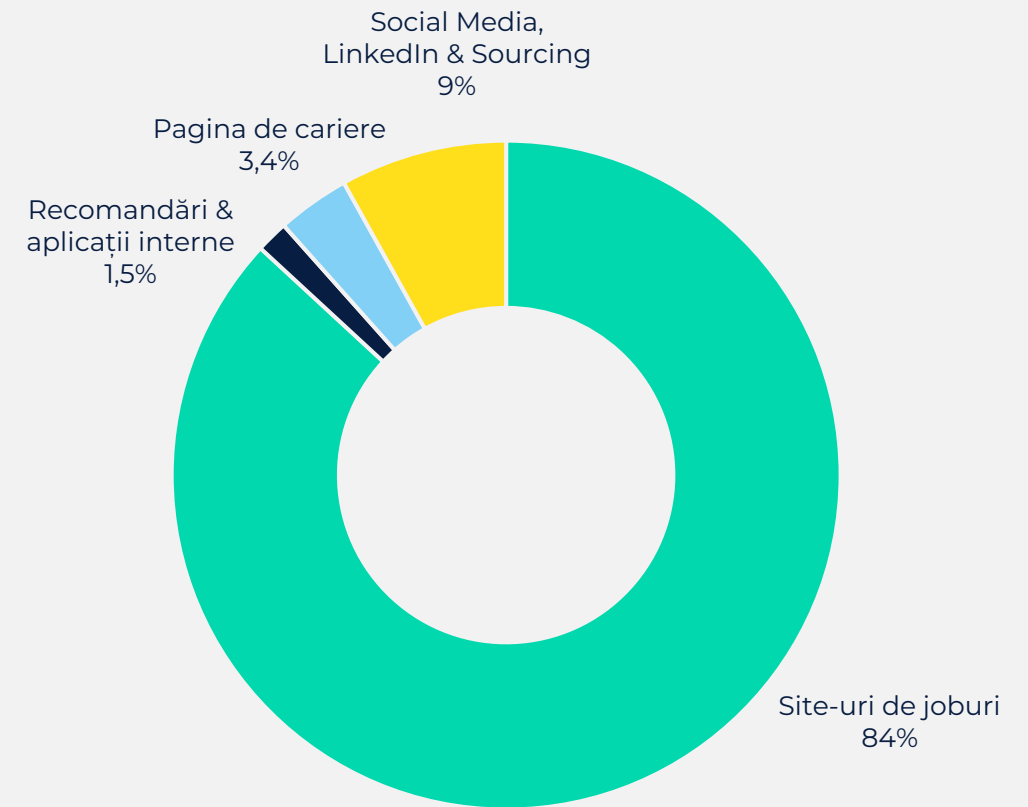


Câte aplicații vin din fiecare sursă?

Dintre toate sursele, site-urile de joburi generează cel mai mare număr de candidați. Așadar, dacă faci recrutare de volum și ai nevoie de cât mai multe aplicații, acestea ar trebui să fie printre opțiunile tale principale. Totuși, în ciuda faptului că aduc peste 80% dintre candidați, site-urile de joburi contribuie doar cu 45% la angajările totale.

Acest lucru se explică prin faptul că cei care aplică pe site-urile de joburi nu își dedică întotdeauna timp să parcurgă descrierea rolului și să analizeze dacă se potrivesc pentru acesta. Prin comparație, candidații care citesc despre rol pe pagina de cariere sau cei care vin din recomandări au șanse mai mari să fie potriviți.

Aplicații primite în funcție de sursă



Cât de relevante sunt aplicațiile primite?

Candidații primiți din recomandări sunt mult mai relevanți decât cei din orice altă sursă. 72% din recomandările primite sunt considerate potrivite pentru rol, iar 25% dintre acești candidați ajung să fie angajați. În schimb, sub 20% dintre candidații veniți de pe site-urile de joburi sunt potriviți și doar 1% dintre aceștia ajung să fie angajați.

18%

dintre aplicații sunt
potrivite pentru rol

Câți dintre aplicanți sunt considerați potriviți pentru rol?

Recomandări

72%

Aplicații interne

63%

Agenții de recrutare

63%

Pagina de cariere

31%

OLX

23%

eJobs

16%

Hipo

14%

BestJobs

11%

LinkedIn

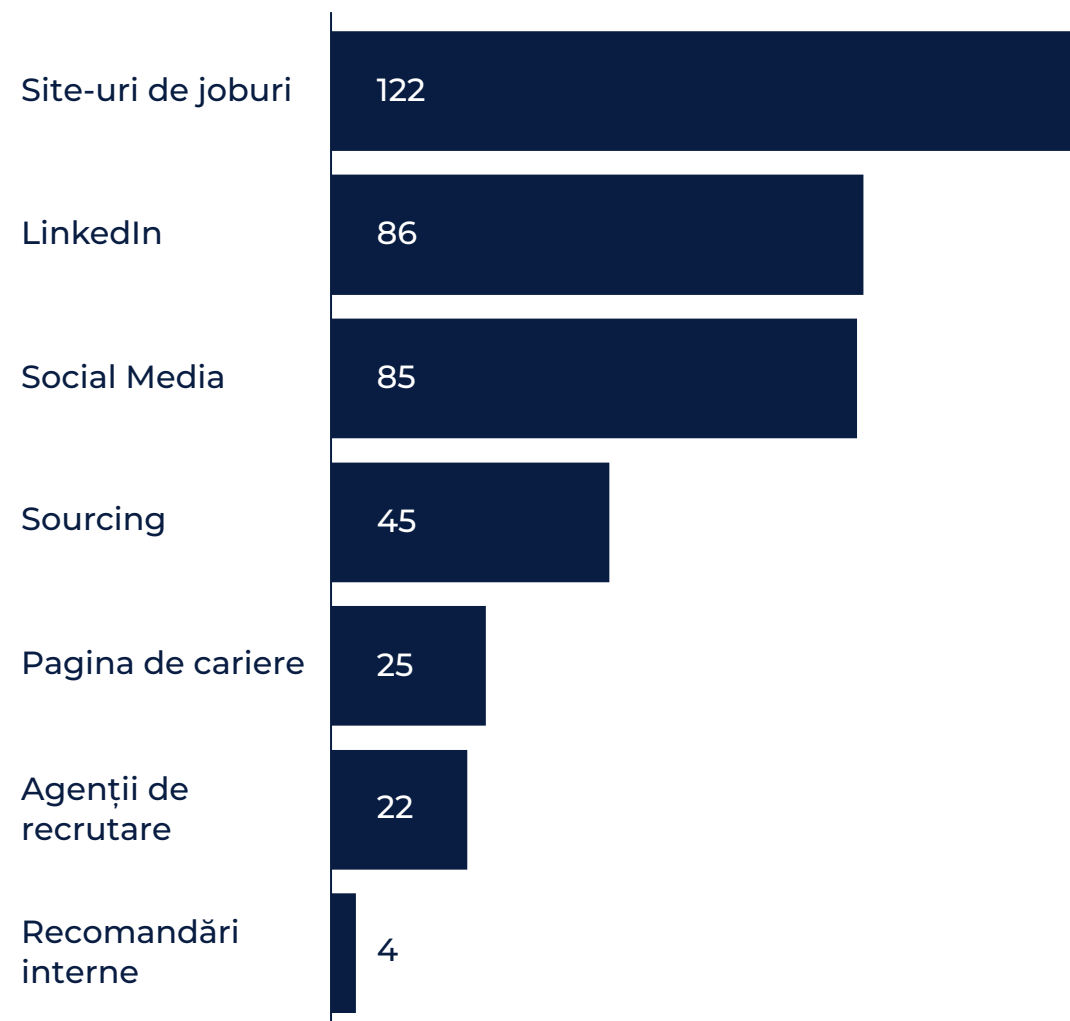
9%

Cantitate sau calitate?

Nu este o surpriză că sursele care aduc cei mai mulți candidați sunt site-urile de joburi, LinkedIn și Social Media.

Totuși, mai mult nu înseamnă neapărat mai bine: din 122 de candidați proveniți din site-urile de joburi, doar unul ajunge să fie angajat. În același timp, candidații veniți din surse precum pagina de cariere, agenții de recrutare sau recomandări sunt mai puțini, dar mult mai relevanți: unul din 25 de candidați veniți prin pagina de cariere ajunge să fie angajat, iar în cazul recomandărilor, unul din 4 candidați este angajat.

Candidați per angajare în funcție de sursă



Primește în Mingle candidații din orice sursă

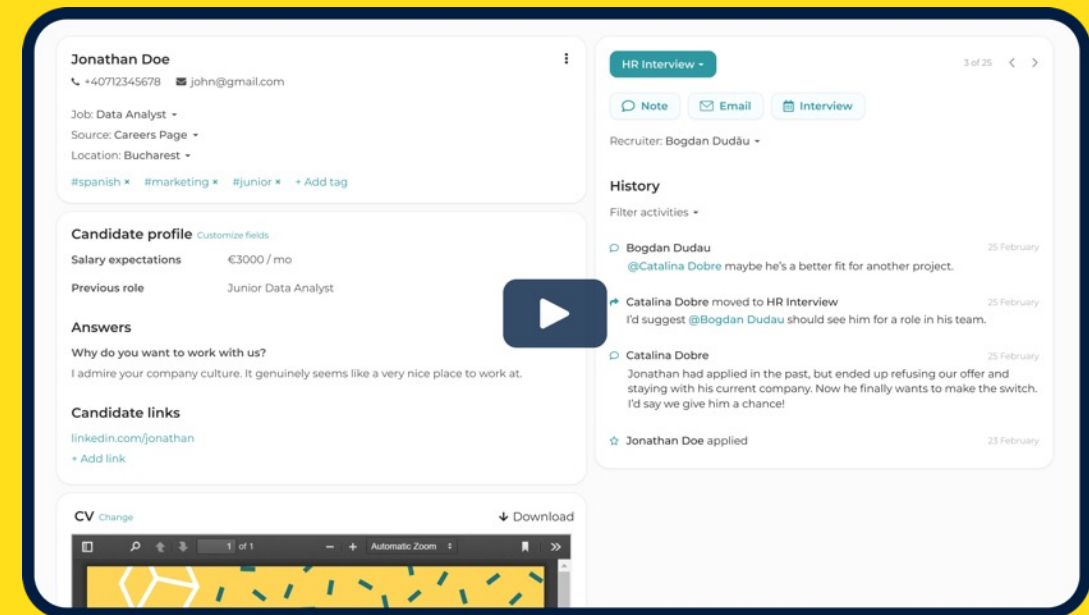
Nu mai pierde timp introducând manual datele candidaților în Excel. Pentru că Mingle e integrat cu site-urile de joburi, primești automat aplicațiile din toate sursele într-o singură bază de date.

“

Acum, candidații ajung direct în Mingle din orice sursă și îi contactăm într-un timp mai scurt. Ne ajută foarte mult și faptul că managerii se pot ocupa de propriul proces, iar noi știm când se modifică statusul, cum decurge interviul și care sunt pașii următori.

DIANA NIȚU

Head of Agent Development @ Generali



Vezi demo ▶

Cele mai bune surse pentru fiecare industrie

1/3

Tehnologie & IT

% din angajări

eJobs	32%
Recomandări interne	29%
Căutări directe (LinkedIn)	19%
BestJobs	9%

BPO & Outsourcing

eJobs	42%
Recomandări interne	19%
Pagina de cariere	15%
BestJobs	13%

Marketing & Publicitate

Recomandări interne	39%
eJobs	22%
Grupuri de WhatsApp	15%
Facebook	15%

Farmaceutică

% din angajări

Recomandări interne	71%
eJobs	16%
Pagina de cariere	6%
BestJobs	5%

Sănătate și Servicii Medicale

eJobs	42%
BestJobs	29%
Pagina de cariere	23%
Recomandări interne	3%

Comerț & Retail

eJobs	42%
BestJobs	16%
Recomandări interne	12%
Pagina de cariere	9%

Cele mai bune surse pentru fiecare industrie

2/3

Telecomunicații

% din angajări

Căutări directe (diverse surse)	17%
Recomandări interne	16%
Pagina de cariere	15%
Aplicări interne	14%

Industria Auto

Recomandări interne	41%
Internship	12%
Aplicări interne	12%
Publi24	10%

Echipamente industriale

Recomandări interne	35%
eJobs	23%
BestJobs	16%
Recomandări din extern	11%

Transport & Logistică

% din angajări

eJobs	31%
Recomandări interne	20%
Pagina de cariere	18%
OLX	18%

Producție

Recomandări interne	39%
Predare personală CV	17%
eJobs	17%
Pagina de cariere	17%

Petrol & Energie

Recomandări interne	38%
eJobs	19%
Pagina de cariere	9%
BestJobs	7%

Cele mai bune surse pentru fiecare industrie

3/3

Sector bancar % din angajări

Căutări directe (diverse surse)	55%
Pagina de cariere	25%
BestJobs	12%
Recomandări interne	6%

Finanțe & Asigurări

LinkedIn	40%
Recomandări interne	35%
eJobs	15%
BestJobs	5%

Agenții de recrutare % din angajări

Căutări directe (diverse surse)	46%
Facebook	23%
BestJobs	9%
eJobs	8%

HoReCa

Predare personală CV	47%
Căutări directe (diverse surse)	16%
OLX	7%
Grupuri de WhatsApp	7%

Când să publici joburile?

Candidații sunt mai activi la începutul săptămânii, în special dimineața (în drum spre lucru) sau în pauzele de prânz. În general, anunțurile au șanse mai mari să primească aplicații dacă sunt publicate în zilele de luni, marți și joi, între orele 8-11 sau 12-14.

Candidații nu sunt însă 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 aplică în prima zi de la publicarea jobului (41% dintre aceștia), iar 18% aplică în a doua zi. Astfel, cu cât un anunț e publicat de mai mult timp, cu atât vei primi mai puține aplicații.

**Luni,
Marți
și Joi**

cele mai bune zile în care
să publici joburile

41%

din candidați aplică în
prima zi a postării jobului

Să oferi bonusuri pentru recomandări?

44% dintre companii au un sistem de bonusare pentru recomandările interne. Acestea primesc de 2,5 ori mai multe recomandări decât companiile care nu oferă bonus și reușesc să acopere 26% din angajări prin recomandări interne (comparativ cu 17% în cazul companiilor care nu acordă bonusuri).

În schimb, perioada în care se acordă bonusul nu are un impact semnificativ asupra numărului de recomandări. Unele companii oferă întreaga sumă după 3-6 luni, iar altele plătesc sumele în 2 tranșe. Mai puțin de 15% din companii oferă o parte din bonus imediat după angajare.

Tipul rolului	Bonus mediu	Interval bonusuri
Blue collar	1.011 lei	500 – 2.500 lei
Entry level	713 lei	300 – 1.500 lei
Mid/Senior level	1.563 lei	1.000 – 2.500 lei
IT	5.600 lei	1.500 – 7.500 lei

1.990 lei

bonusul mediu acordat
pentru recomandări

62%

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

Cum să eficientizezi canalele de recrutare

Filtrează aplicațiile nepotrivite

- Analizează rapoartele de recrutare pentru a vedea ce canale aduc angajări, nu doar aplicații.
- Scrie anunțuri de job clare și sincere, care să atragă doar candidații potriviți. Un anunț bun ar trebui să respingă 90% dintre aplicanți, dar să sune perfect pentru cei potriviți.

Petrece mai mult timp cu candidații potriviți

- Include 2-3 întrebări eliminatorii în formularele de aplicare.
- Trimite e-mailuri automate (dar personalizate) pentru a respinge rapid candidații necalificați, fără a compromite experiența lor.
- Creează tag-uri în baza de date pentru a sorta rapid candidații în funcție de abilități sau alte criterii esențiale.



Optimizează programul de recomandări

25% dintre candidații recomandați ajung să fie angajați. Prin comparație, doar 1% dintre candidații veniți de pe platformele de joburi sunt angajați.

Deși programul de recomandări poate părea secundar pentru că nu aduce la fel de multe aplicații, câteva ajustări pot avea un impact major. Companiile care oferă un bonus pentru recomandările de succes primesc de 2,5 ori mai multe recomandări decât companiile care nu oferă bonus.

Consolidează-ți brandul de angajator

Pentru a atrage mai mulți candidați de calitate, crește vizibilitatea brandului tău de angajator și asigură-te că mesajul despre valoarea pe care o oferi angajaților este clar.

- Optimizează pagina de cariere pentru cuvinte-cheie relevante.
- Publică periodic conținut despre cultura și beneficiile companiei.
- Evidențiază poveștile de succes ale angajaților actuali.



Sourcing-ul de candidați

Pentru rolurile nișate, 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 sau BestJobs.

56 candidați

trebuie contactați pentru
a face o angajare

21%

dintre candidații contactați
ajung la interviu

260 candidați

contactați în medie de
un recrutor pe lună

9%

dintre candidații
intervievați sunt angajați





Cum poți crește rata de răspuns la mesaje?

În medie, 21% dintre candidații contactați sunt interesați și participă la primul interviu. Totuși, unele companii reușesc să atingă rate de răspuns mai bune, de până la 35%. Iată ce fac acestea diferit:

- Personalizează mesajele de contact cu detalii despre cum experiența candidaților se potrivește cu rolul.
- Folosesc un titlu clar și concis pentru mesajele trimise, menționând numele rolului, precum și locația (sau specificând că e un rol remote, dacă e cazul).
- Aleg cu mai multă grijă candidații contactați și se documentează mai bine despre 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 candidați la un job?

Care sunt așteptările candidaților de
la proces și de ce resping ofertele



Ce apreciază candidații cel mai mult în recrutare?

Am întrebat candidații ce apreciază cel mai mult în cadrul unui proces de recrutare, pentru a înțelege cum le pot îmbunătăți companiile experiența. Care sunt factorii esențiali? În primul rând, ca procesul să fie simplu și rapid, fără prea multe etape. Însă la fel de important este să primească informații clare și transparente atunci când au nevoie.

- 🕒 34% apreciază un proces simplu și rapid
- 🗣️ 30% vor informații clare și transparente
- 💬 24% își doresc să primească feedback la timp
- 👤 9% pun preț pe atitudinea recrutorului



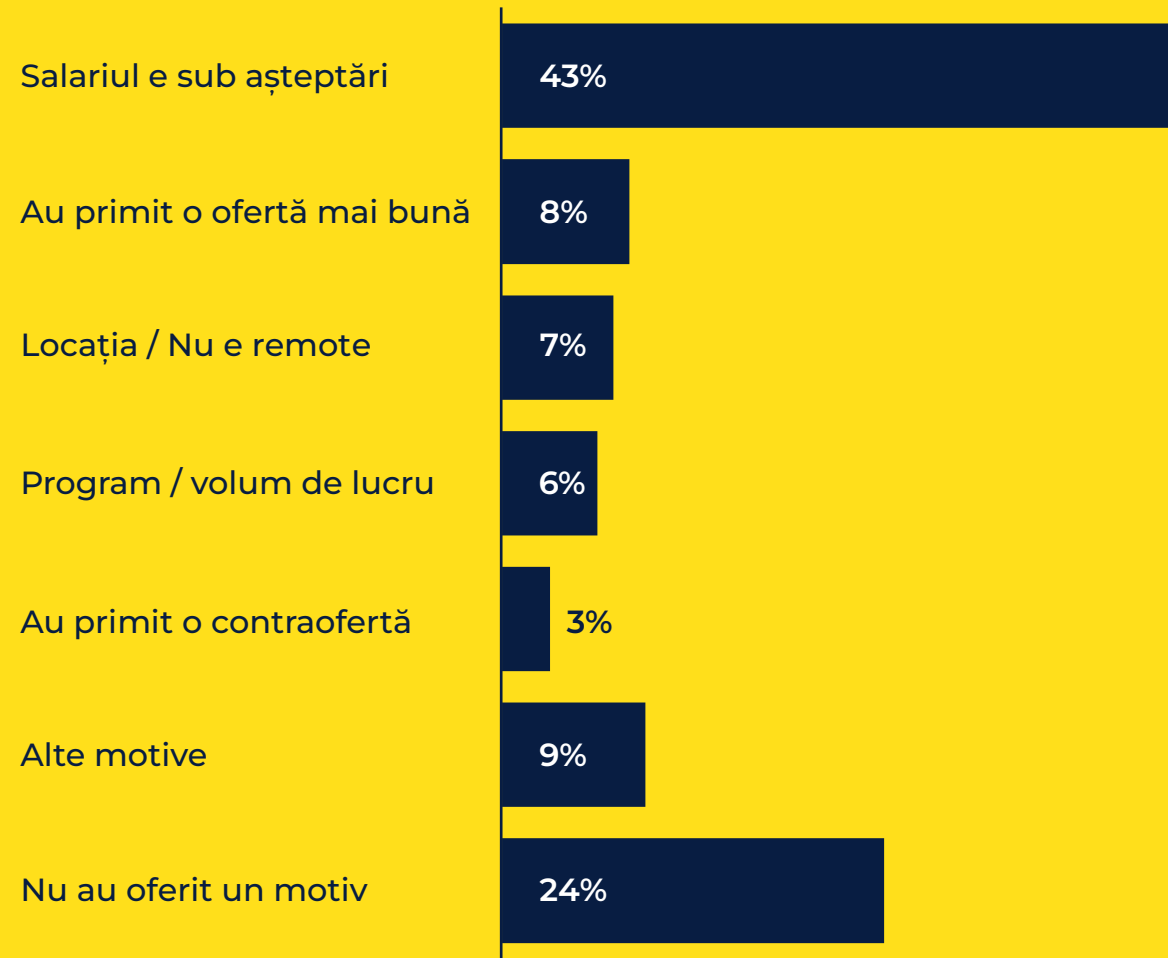
De ce resping candidații ofertele de angajare?

Cel mai frecvent motiv pentru care candidații resping oferta de angajare este salariul. În medie, 27% dintre oferte sunt respinse, iar 43% sunt din cauza salariului. O altă problemă o reprezintă candidații care nu oferă un motiv clar pentru refuzul ofertei (sau nu mai răspund după primirea acesteia): aproximativ un sfert dintre aceștia sunt în această situație.

27%

dintre candidați
resping oferta

Motivele de respingere a ofertei



Top motive respingere ofertă pe industrii

1/2

Tehnologie & IT

% din motive

Au primit o ofertă mai bună	23%
Salariul e sub așteptări	10%
Vor job remote	9%

Farmaceutică

Salariul e sub așteptări	31%
Nu sunt ok cu programul	12%
Locația e prea departe	7%

Sector Bancar

Au primit o ofertă mai bună	20%
Salariul e sub așteptări	11%

Comerț & Retail

% din motive

Salariul e sub așteptări	19%
Nu sunt ok cu programul	7%
Locația e prea departe	5%

BPO & Outsourcing

Salariul e sub așteptări	37%
Vor job remote	12%
Nu sunt ok cu programul	10%

Finanțe & Asigurări

Salariul e sub așteptări	65%
Au primit o ofertă mai bună	7%

Top motive respingere ofertă pe industrii

2/2

Industria Auto

% din motive

Salariul e sub așteptări	52%
Nu sunt ok cu rolul	34%
Au primit o ofertă mai bună	12%

Sănătate și servicii medicale

Salariul e sub așteptări	20%
Locația e prea departe	12%

Transport & Logistică

Salariul e sub așteptări	67%
Au primit o ofertă mai bună	19%

HoReCa

% din motive

Au primit o ofertă mai bună	47%
Nu sunt ok cu programul	29%
Salariul e sub așteptări	21%

Telecomunicații

Au primit o ofertă mai bună	24%
Salariul e sub așteptări	13%

Petrol & Energie

Au primit o contraofertă	18%
Salariul e sub așteptări	11%

Cum poți crește șansele ca aplicanții să accepte oferta?

Am analizat companiile cu rate de acceptare a ofertei de peste 75% și ne-am întrebat ce fac diferit. Am descoperit că aceste companii:

- Au procese de recrutare mai rapide, ajungând să ocupe un rol în mai puțin de 30 de zile.
- Programează mai repede candidații la interviuri și revin cu feedback în mai puțin de 7 zile.
- Se ajustează la cerințele salariale ale candidaților și își revizuiesc ofertele salariale cel puțin o dată pe an.
- Oferă opțiunea de lucru hibrid (în unele cazuri, full remote)
- Oferă beneficii suplimentare pe lângă cele standard (cum ar fi bugete pentru creșterea copilului, pentru activități sportive sau culturale, sume mai mari pentru masă etc).



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.

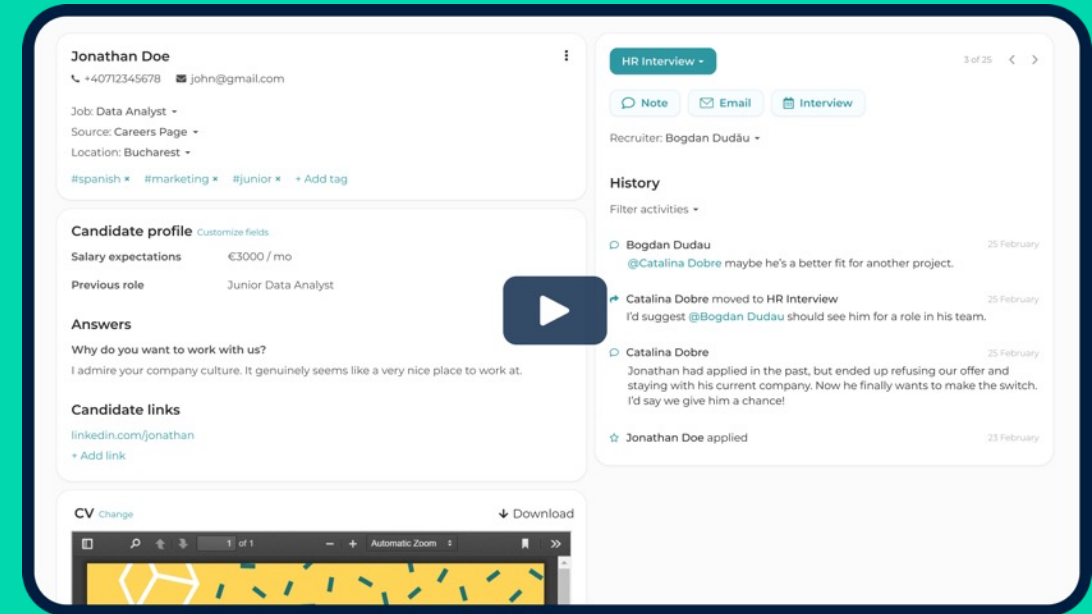
Mișcă-te mai rapid și ofertează primul candidații folosind Mingle, software-ul prietenos de digitalizare a recrutării.

“

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 @ Medicover



Vezi demo ▶

05

Mărimea echipelor de recrutare

Câți candidați și joburi gestionează
echipele de recrutare de diverse mărimi



Ce dimensiuni au echipele de recrutare?

În timpul pandemiei, multe companii, indiferent de dimensiune, și-au redus echipele de recrutare din cauza restructurărilor. Deși din 2021 acestea au început să crească din nou, în prezent echipele de recrutare operează cu mai puțini oameni decât înainte de pandemie. E posibil ca un motiv să fie și trendul puternic de digitalizare a proceselor pe care l-am observat începând cu 2020.

Însă, comparând datele noastre cu metrice globale, am observat că echipele de recrutare din România sunt cu 15-20% mai mici decât cele ale companiilor la nivel internațional.

Mărimea companiei	Persoane cu atribuții de recrutare
1-149	3
150-299	4,5
300-999	9,5
1000-3499	16
3500-5000	27

Câte joburi și candidați gestionează un recrutor?

În echipele mai mari recrutorii gestionează, în medie, mai multe joburi și candidați decât cei din echipele mici.

Acest lucru se explică atât prin specializarea muncii (în echipele mici, recrutorii au adesea roluri mai diverse în HR), cât și prin rata de închidere a pozițiilor. Echipele mari se concentrează pe recrutare de volum, ceea ce înseamnă că unele procese atrag un număr mai mare de candidați.

Pentru a măsura acest aspect, am analizat indicatorul „candidați gestionați de un recrutor anual”, care măsoară de câte aplicații se ocupă un recrutor într-un an.

Mărimea companiei	Joburi gestionate de un recrutor simultan	Candidați gestionați de un recrutor anual
1-149	8	743
150-299	10	1624
300-999	11	2240
1000-3499	13	2800
3500-5000	12	2350

Ce activități ocupă cel mai mult timp?

Am vrut să înțelegem mai bine provocările recrutorilor, așa că am făcut un sondaj pe LinkedIn despre task-urile care le consumă cel mai mult timp. Rezultatele arată că mare parte din muncă este dedicată sarcinilor administrative, subliniind astfel nevoia de optimizare a proceselor și implementare a unor soluții care să eficientizeze recrutarea.

📅 40% pierd cel mai mult timp adăugând candidați în Excel

👤 28% au dificultăți în coordonarea cu managerii

⌚ 19% spun că programarea interviurilor durează prea mult

✍️ 12% consideră că le ia timp să ofere feedback candidaților



De ce și-ar dori recrutorii un software de recrutare?

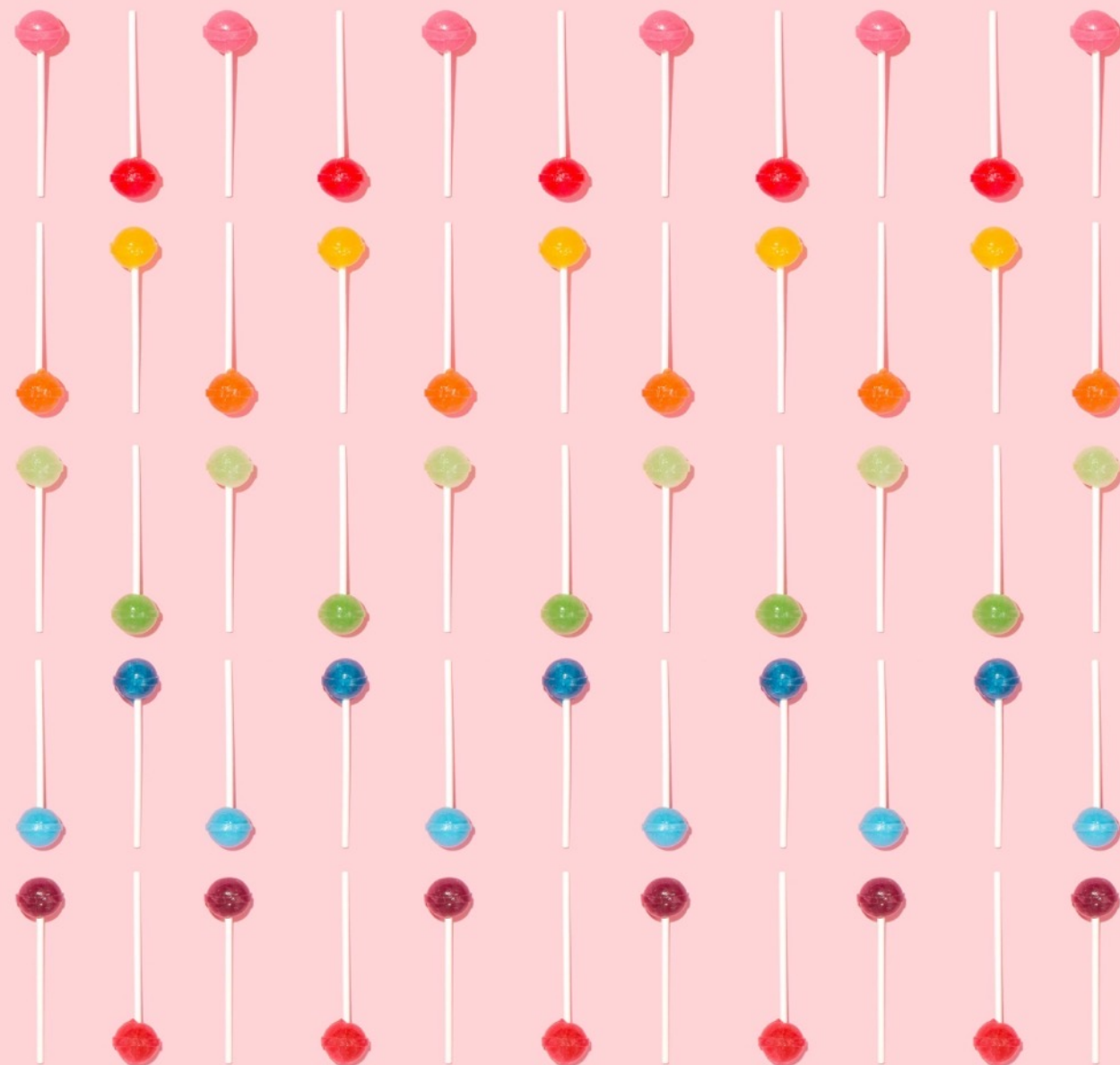
Pentru a înțelege mai bine nevoile recrutorilor, am făcut un alt sondaj pe LinkedIn despre activitățile pe care ar vrea să le automatizeze cu ajutorul unui software.

Rezultatele arată că aceștia își doresc soluții care să le ofere mai multă vizibilitate pe proces și să îi ajute să reducă sarcinile repetitive.

🧚 57% dintre recrutori vor să reducă munca manuală

📁 21% își doresc să nu piardă CV-urile din vedere

📊 18% vor să genereze rapoarte mai ușor



06

Planuri pentru 2025

Inițiativele și strategiile în care
să investești anul acesta



1

Evaluează competențele, nu doar experiența

Mulți candidați nu au un parcurs profesional tradițional, dar au abilitățile necesare pentru rol. Focusul pe competențe îți permite să descoperi candidați valoroși pe care altfel i-ai putea trece cu vederea.

- **Adaugă teste practice în procesul de selecție.** În felul acesta, vei putea evalua cum abordează candidații anumite situații sau ce știu cu adevărat să facă.
- **Rescrie anunțurile de joburi** pentru a evidenția abilitățile esențiale, nu doar cerințele formale. Evită erorile comune, cum ar fi descrierile lungi sau vagi și cerințele excesiv de rigide.
- **Folosește scorecard-uri pentru evaluarea candidaților.** Acestea permit urmărirea unui set predefinit de competențe și notarea unitară a răspunsurilor la întrebări. Astfel, candidații sunt evaluați în mod egal, iar deciziile de angajare sunt mai obiective.



2

Oferă flexibilitate în programul de lucru

Deși în ultima perioadă multe companii au renunțat la opțiunea de lucru remote, acesta rămâne în continuare un subiect de interes pentru candidați. O soluție de mijloc ar fi lucrul hibrid, însă chiar și acesta începe să fie înlocuit de programul complet de la birou.

Iată alte câteva idei pe care le poți încerca:

- **O zi remote pe săptămână** (de exemplu luna sau vinerea) sau o săptămână pe trimestru în care angajații pot lucra de oriunde.
- **Lucru remote timp de câteva zile pe săptămână** în perioadele mai puțin aglomerate, cum ar fi lunile de vară sau în preajma sărbătorilor de iarnă.
- **Program flexibil:** ore de start mai îngăduitoare (cum ar fi între 8–11) sau posibilitatea de a avea o pauză mai lungă de prânz, cu recuperare după program.

3

Prioritizează retenția angajaților

Când economia este imprevizibilă, înghețarea angajărilor sau reducerile bugetare pot fi o potențială surpriză nedorită. De aceea, retenția angajaților ar trebui să fie în centrul atenției tale:

- **Oferă resurse de formare și învățare.** Pune la dispoziția angajaților programe de dezvoltare profesională sau resurse/cursuri utile pentru dobândirea unor noi abilități.
- **Creează programe de job rotation sau job shadowing.** Acestea le oferă angajaților posibilitatea de a explora și alte roluri din companie și de a nu rămâne blocați în aceeași activitate.
- **Solicită feedback în mod constant.** Fă sondaje interne prin care să afli despre problemele pe care le întâmpină colegii tăi. Dar nu uita că este foarte important ca sondajele să fie urmate și de acțiuni concrete sau cel puțin de discuții despre problemele sesizate.

4

Creează o politică diversă de beneficii

Abonamentele la sală sau asigurările medicale au devenit obișnuite în pachetele de beneficii oferite de angajatori. Încearcă să ieși din această zonă și caută beneficii care să satisfacă nevoile unei forțe de muncă diverse și să fie relevante pentru diferite generații. Iată câteva posibile idei:

- Servicii de terapie sau suport pentru sănătatea mintală
- Programe de wellness
- Acces la servicii și programe de nutriție
- Oferirea mesei de prânz de către companie
- Servicii de planificare financiară
- Locuri de muncă prietenoase cu animalele de companie
- Tichete culturale sau sportive
- Concedii sabatice





5

Folosește 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 feedbackul lor. Acest lucru vă va permite să luați decizii mai ușor și să scurtați timpul petrecut de candidați între etape.

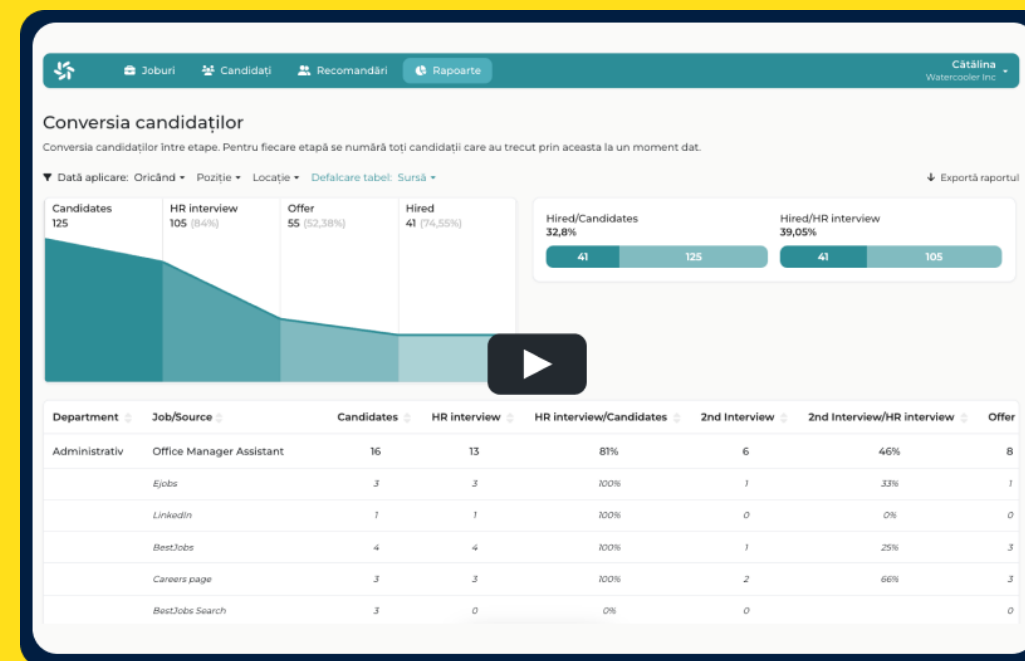


Măsoară-ți progresul cu Mingle

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



Vezi demo ▶