

# METODE ȘI TEHNICI INOVATIVE DE RECRUTARE A PERSONALULUI ÎN PERIOADA POST-COVID

## INNOVATIVE METHODS AND TECHNIQUES OF STAFF RECRUITMENT IN THE POST-COVID PERIOD

[https://doi.org/10.52327/1813-8489.2022.3\(115\).07](https://doi.org/10.52327/1813-8489.2022.3(115).07)  
CZU: 331.108.34:005.95/.96

**Marina BAIEȘU**

**doctor, conferențiar universitar,  
Academia de Studii Economice din Moldova**

### SUMMARY

*This article examines (In this article, are studied) modern methods of recruiting staff as well as future trends in recruitment. In the years to come, successful organizations will be the ones to give up their old ways of doing things and choose to find new recruitment solutions and methods that fit the modern world.*

**Keywords:** recruitment, recruitment trends, innovative recruitment methods, artificial intelligence.

### REZUMAT

*În acest articol se studiază metodele moderne de recrutare a personalului, precum și tendințele pe viitor în domeniul recrutării. În anii următori, organizațiile poziționate pentru succes vor fi cele care reușesc să renunțe la modurile vechi de a face lucrurile și aleg, în schimb, să găsească soluții și metode de recrutare noi, potrivite lumii moderne.*

**Cuvinte-cheie:** recrutare, trenduri în domeniul recrutării, metode inovative de recrutare, inteligența artificială.

Se spune că o companie este pe atât de bună pe cât sunt angajații ei, și este complet adevărat. De aceea recrutarea reprezintă unul dintre pilonii principali pentru o bună funcționare a unui mediu sănătos, care își îndeplinește obiectivele.

**Cum arată recrutarea în cadrul companiilor din Republica Moldova.** Statistica spune că pentru 68% din

companiile din Republica Moldova, cea mai mare provocare este să găsească angajați cu competențe din ce în ce mai specializate.

Acest lucru se datorează mai multor factori:

- Trăim într-un moment în care diaspora Republicii Moldova se mărește din ce în ce mai mult, mulți moldoveni

din toate domeniile alegând să lucreze în afara țării;

- Cei mai buni specialiști sunt abordați și atrași de mediile din străinătate, încă din perioada studiilor, aceștia observând beneficii mai mari în a lucra în străinătate;

- Piața din Republica Moldova nu face mereu față schimbărilor dinamice de business, pentru a pregăti o forță de muncă care să facă față provocărilor schimbătoare ale pieței;

- Recrutarea candidaților nu este mereu corect targetată și adresată, și astfel mesajul nu ajunge la posibili angajați, așa cum nici aceștia nu găsesc posibile companii potrivite.

Totodată, în ultimii 2 ani, am asistat la transformarea organizațiilor, echipelor și industriilor în moduri pe care nu le credeam posibile. Pandemia a deschis noi porți, noi metode, noi moduri de a te uita la recrutare care erau aproape străine înainte. Era aproape de neconceput ca o companie să angajeze oameni din afara zonei în care are prezență teritorială, oameni care să lucreze de acasă și să deservească activitatea companiei.

**Cum a modificat Pandemia COVID-19 procesul de recrutare.**

**Interviurile față în față s-au mutat online.** Măsurile luate de organizații peste tot în lume au urmat același tipar, iar distanțarea socială a venit cu noi bune practici: lucrul de acasă, precum și reducerea la minimum a deplasărilor inutile și a interacțiunilor față în față. Interviurile s-au mutat și ele de la birou în online.

**Integrarea la locul de muncă de la distanță.** Un tur de birou, întâlnirile cu noii colegi, să dai mâna cu ceilalți, prân-

zul în sala de mese alături de colegi.... Toate sunt obiceiuri ale trecutului.

În acest nou context este nevoie de multă creativitate pentru specialiștii de resurse umane (HR) să facă din integrare o experiență plăcută și eficientă atât pentru noul angajat, cât și pentru echipă.

**Concedieri, mai puține poziții deschise și mai multe aplicații.** Din nefericire, scăderile înregistrate de business-uri s-au tradus rapid în măsuri stricte, mulți angajatori fiind nevoiți să facă reduceri de personal. Balanțele s-au inversat, iar HR-ul trebuie, în prezent, să se replieze rapid de la insuficiența de candidați la o avalanșă de aplicații. Filtrarea celor potriviți se va face însă cu mai mult efort.

**Candidații sunt mai puțin deschiși la schimbare.** Chiar dacă numărul candidaților disponibili pe piață va crește, recrutarea talentelor va fi în continuare o provocare pentru HR. În contextul unei piețe instabile, mulți dintre candidații valoroși vor fi reticenți la schimbare, preferând să își păstreze actualul job chiar dacă sunt nemulțumiți [5].

**Locul unde se află întreprinderea nu mai este un factor decisiv.** Având în vedere că multe întreprinderi adoptă politici privind programe de lucru flexibile, agenții de recrutare nu mai trebuie să se limiteze la locul unde se află întreprinderea. Ei au acum acces la un număr mult mai mare de candidați. Pe de o parte, acest lucru înseamnă că mai mulți candidați concurează pe același post, dar, pe de altă parte, aceasta permite agenților de recrutare să găsească persoana ideală pentru angajator.

**Există o schimbare a cererii pe piața muncii.** Incertitudinea cauzată de pandemie i-a făcut pe oameni să nu se îngheșuie să lucreze la întreprinderi mai puțin consacrate sau în sectoare cu risc ridicat. În prezent, solicitanții de locuri de muncă candidează mai degrabă pentru posturi în întreprinderi mai mari și mai stabile, care pot oferi siguranța locului de muncă. În plus, deși pandemia de COVID-19 a fost devastatoare pentru unele sectoare, cum ar fi cele ale ospitalității și divertismentului, aceasta a fost foarte benefică pentru altele, printre care și sectorul IT, care au înregistrat chiar o creștere bruscă a interesului din partea solicitanților de locuri de muncă.

**Întreprinderile trebuie să impresioneze candidații.** Pe măsură ce se redresează încet după pandemie, întreprinderile au început să recruteze din nou, ceea ce înseamnă că solicitanții de locuri de muncă au mai multe opțiuni când caută să se angajeze. Ca să iasă în evidență, întreprinderile trebuie acum să se „vândă” în mod activ persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, oferindu-le avantaje deosebite, cum ar fi program de lucru flexibil, pachete pentru sănătate și starea de bine, etc. [4].

Un beneficiu real al pandemiei a fost că angajatorii au reușit să se digitalizeze, să crească rapiditatea procesului de recrutare și să aibă acces la candidați la care probabil înainte de pandemie nu ar fi avut, la candidați din alte zone pe care companiile sunt dispuse să îi includă în procesul de recrutare.

**Trenduri pe viitor în domeniul recrutării.** Nu ar trebui să fie o surpriză că ne aflăm în mijlocul unei schimbări demografice masive în lumea muncii.

lată doar câteva dintre tendințele majore ale forței de muncă pe care recrutorii vor trebui să le abordeze în viitor:

*Recrutarea la distanță va deveni mai populară* - Dacă la început de pandemie, tranziția către munca la distanță a fost făcută forțat, din necesitate, în 2021, cât și anul acesta pare că organizațiile au acceptat-o ca pe noul mod de lucru și sunt mult mai deschise să o acomodeze din proprie inițiativă.

*Regimul de lucru hibrid* - Acomodarea la regimul de lucru hibrid este cel mai pronunțat trend al anului, iar cele mai multe dintre organizații sunt pregătite să aibă mai mulți colegi care lucrează de la distanță. Rămâne de rezolvat procentul din forța de muncă ce va lucra de la distanță și înlocuirea birourilor fizice cu unele virtuale.

*Candidații sunt pe primul loc* - De la crearea unor experiențe și metode de recrutare mai bune și până la diversificarea canalelor de promovare, echipele de HR își întorc privirea către candidați și către felul în care îi pot atrage pe cei mai buni dintre ei, dar mai ales pe cei care se pot adapta cu ușurință unui mediu de lucru aflat în continuă schimbare.

*Transformarea digitală* - Este unul din cele mai populare cuvinte în ultima perioadă, iar instrumentele digitale sunt vehiculul cu ajutorul căruia putem face o tranziție mai ușoară către un regim hibrid de muncă. Adoptarea unor soluții tehnologice și folosirea unui soft pentru metode de recrutare, va însemna simplificarea muncii și reducerea timpului [7].

Ca urmare a acestor tendințe, recrutorii se pot aștepta la o concurență continuă și sporită pentru talentele de top

– precum și la un accent mai puternic pe managementul talentelor și planificarea succesiunii – iar strategiile lor de recrutare ar trebui să reflecte această realitate.

### **Metode inovative de recrutare.**

Există multe tipuri diferite de metode de recrutare pe care organizațiile le folosesc pentru a atrage cel mai bun personal. Nu fiecare job are aceleași cerințe și fiecare companie are nevoi diferite. Aceasta înseamnă că angajatorii trebuie să folosească tactici de angajare care să se potrivească mediului lor și să atragă candidații pe care îi caută [1].

Este important de reținut că conceptul de „cel mai bun” în diferite situații va avea o interpretare diferită. Deci, o organizație are nevoie de un angajat care îndeplinește pe deplin cerințele declarate, deoarece se presupune că va oferi un rezultat deplin deja în prima zi de lucru. Un alt angajator este pregătit să aloce timp pentru pregătirea unui nou angajat, astfel încât să se poată încadra rapid în cultura corporativă și să aibă un anumit set de calități personale. A treia companie ar putea să nu țină cont deloc de experiența activităților anterioare – pentru aceasta calitățile umane ale candidatului vor fi în primul rând.

Pe baza acestui fapt, nu există o rețetă universală pentru alegerea celui mai bun solicitant de locuri de muncă. Dar este încă important ca specialiștii de resurse umane să aibă setul necesar de metode pentru evaluarea solicitanților, pentru a selecta candidatul exact care va satisface în mod ideal nevoile organizației

În timp, toate abordările standard și

tradiționale își pierd treptat valoarea și credibilitatea. Ele sunt înlocuite cu idei, tehnici noi și non-standard. Această tendință nu putea ignora piața muncii, datorită careia mulți șefi de firme moderne au început să folosească metode nu tocmai obișnuite de recrutare și selecție a personalului. [6]

Dar, în timp ce metodele de recrutare moderne și bazate pe tehnologie schimbă cu siguranță jocul, specialiștii de reurse umane nu ar trebui să uite nici de tehnicile tradiționale încercate și testate pentru angajarea candidaților. Ei trebuie să ia în considerare aceste tehnici moderne de recrutare ca pe un al doilea strat al strategiei generale de recrutare.

**Externalizarea procesului de recrutare.** Angajarea unei companii specializate în Recrutare (Recruitment Process Outsourcing (RPO)).

În timp ce metodele de recrutare de cele mai bune practici sunt în mod evident ideale, multe companii pur și simplu nu au resursele necesare pentru a le executa în mod constant la un nivel înalt. Pentru companiile mai mici sau care nu au suficiente resurse pentru a găsi, selecta și angaja cel mai bun talent posibil, recomandarea ar fi să ia în considerare externalizarea procesului de recrutare, prin angajarea unei companii specializate în recrutare (Recruitment Process Outsourcing (RPO)).

RPO-urile sunt companii pe care companiile le pot angaja lunar sau anual. Aceștia gestionează întreaga strategie și procesul de recrutare, inclusiv scrierea fișelor de post, selectarea candidaților, lucrul cu managerii de angajare pentru a găsi cea mai potrivită

persoană și îmbunătățirea branding-ului angajatorului. RPO-urile sunt un mijloc mult mai rentabil de recrutare a talentelor decât agențiile de recrutare, deoarece nu percep tarife fixe pe baza salariului de angajare.

**Investirea în inteligența artificială (AI).** Inteligența artificială poate fi folosită pentru a găsi eficiență în procesul de recrutare prin automatizarea celor mai repetitive și plictisitoare părți.

De exemplu, scanerile AI pot fi folosite pentru a revizui scrisorile de intenție și CV-urile pentru a ajuta la găsirea celor mai potențiali candidați. Sau, AI poate fi folosită pentru a analiza vechile fișe de post pentru a le crea pe cele mai eficiente posibile în viitor. În plus, companiile pot folosi inteligența artificială în chatboți pentru a ajunge la candidați, pentru a stabili orele de interviu etc. Pe măsură ce AI devin tot mai înrădăcinate în lumea muncii, impactul lor asupra metodelor de recrutare va continua să evolueze.

**Folosirea de chatbot-uri.** Poate printre cele mai eficiente metode de a reduce costurile și a economisi timp este folosirea de chatbot-uri. Aceste tehnologii pentru recrutare utilizează întrebări de departajare și demonstrații live despre cum arată jobul pentru care aplică un candidat. Este dintre acele metode de recrutare utilizate mai ales de recrutorii care sunt în căutarea candidaților pentru poziții din IT, vânzări și relații cu clienții.

Chatbot-ul ajută candidații să aplice simplu și rapid pentru un post în cadrul companiei folosind filtre precum sediul și nivelul de experiență. În plus, secțiunea practică înseamnă parcur-

gerea mai multor teste cu întrebări și exerciții specifice domeniului de activitate [7].

**Recrutare pe mobil și interviuri video.** O strategie de recrutare mobilă nu mai este o opțiune. De fapt, este singura modalitate de conectare cu Millennials (generația Y) și candidații generației Z. Un proces de recrutare adaptabil la mobil asigură companiile că sunt ușor accesibile pentru persoanele ocupate, în căutarea unui loc de muncă și nu pierd candidații talentați care sunt mereu în mișcare.

De la anunțul de angajare la portalul de aplicații și până la sfârșitul procesului de selecție, companiile ar trebui să se asigure că candidații pot parcurge fiecare pas cu ușurință pe un dispozitiv mobil.

Interviul video este o metodă de recrutare, care face mult mai ușor pentru recrutori să selecteze candidații, asigurând în același timp o experiență convenabilă și pozitivă pentru candidați. Cu interviurile video, recrutorii pot pune întrebări nelimitate și pot vizualiza răspunsurile la un moment convenabil. Acest lucru reduce numărul de interviuri la fața locului și accelerează procesul inițial de triere [2].

**Recrutarea în cloud.** Recrutarea prin intermediul soluțiilor în cloud este la îndemâna oricărei companii indiferent de mărime. Aceste metode de recrutare simplifică și eficientizează recrutarea: cu trei click-uri poate fi generată o listă a candidaților potriviți pentru slujba scoasă la concurs.

Focusul este pe folosirea unui program informatic conectat la bazele de date ale portalurilor de joburi și apoi se

mută pe identificarea viitorilor angajați. În acest fel, timpul și costurile alocate procesului de angajare se reduc foarte mult. Astfel, scade substanțial volumul de muncă al angajaților din HR, aceștia având mai mult timp să se ocupe de creșterea performanței companiei și de fidelizarea salariaților existenți [7].

### **Recrutarea în rețelele sociale (SM).**

Una dintre tehnicile de recrutare mai prost utilizate sau mai prost gestionate, recrutarea pe rețelele sociale poate oferi rezultate excelente în urmărirea candidaților atunci când este efectuată corect.

Deși angajarea prin intermediul rețelelor sociale nu este ceva nou, este totuși o modalitate puternică de a ajunge la candidați. Cu atât de mulți utilizatori, atât de multe platforme și atât de multe metode de a contacta, tehnicile de recrutare SM sunt adesea gratuite sau au o valoare incredibil de bună; angajații ar fi neglijenți să nu îi includă ca parte a procesului lor.

**Reformarea procesului de interviu.** Intervievarea candidaților este poate cea mai utilizată și, adesea, cea mai prost executată metodă de recrutare. Este atât de obișnuit, de fapt, încât mulți recrutori se pot gândi rareori la lista lor de întrebări la interviu.

Dar, citirea unei liste generice de întrebări pentru fiecare candidat pur și simplu nu permite obținerea unei ima-

gini complete a potențialei angajări. De asemenea, creează o experiență groaznică pentru solicitanții [3].

În natură și societate, nu există candidați ideali, așa că companiile trebuie să poată prioritiza cerințele pentru el și să aleagă candidatul cel mai potrivit pentru un anumit post vacant și pentru companie în ansamblu [8].

**Concluzii.** Oamenii definesc afacerile. Nu numai carcasa exterioară a afacerii depinde de profesionalism, inițiativă și responsabilitate, ci și de funcționalitatea mecanismului său intern. Găsirea și potrivirea specialiștilor potriviți nu este ușoară, mai ales când oferta de servicii depășește cererea.

Pentru a avea cei mai buni specialiști ca urmare a recrutării și selecției personalului, recrutori trebuie să fie extrem de obiectivi și imparțiali. De asemenea, este necesar să se efectueze recrutarea într-o manieră cuprinzătoare, folosind metode inovative. Pe acest drum va fi mai multă nevoie de tehnologie și de inovațiile sale. Tehnologia există pentru a face posibil ceea ce oamenii și echipele deconectate nu pot realiza.

Știind ce rezultate pot fi obținute folosind o anumită metodă de recrutare, recrutori le pot combina eficient. Utilizarea flexibilă a diferitelor metode va face ca procesul de recrutare a personalului să fie obiectiv și îl va simplifica foarte mult.

## **BIBLIOGRAFIE**

1. ADRIE SMITH, 12 recruitment methods you need to know about, July 22, 2021. <https://recruitee.com/articles/recruitment-methods>
2. Barcelos Kelly 19 Innovative Methods of Recruitment Used by the Pros, May 24, 2019. <https://www.jobsoid.com/methods-of-recruitment/>

3. BRENDAN MCCONNELL, 20 recruitment techniques you should be using in 2022, 30 iunie 2022. <https://recruitee.com/articles/recruitment-techniques>

4. Cum a schimbat pandemia de COVID-19 în mod fundamental procesul de recrutare. [https://ec.europa.eu/eures/public/how-covid-19-has-fundamentally-changed-recruitment-2021-10-13\\_ro](https://ec.europa.eu/eures/public/how-covid-19-has-fundamentally-changed-recruitment-2021-10-13_ro)

5. Dona Monica. Cum a afectat COVID-19 recrutarea? 3 iunie 2020. În: <https://humangest.ro/stiri/cum-a-afectat-covid-19-recrutarea/>

6. Recrutare: cum să găsiți metoda potrivită. Metode moderne de recrutare. <https://ik-ptz.ru/ro/obschestvoznanie/podbor-personala-kak-naiti-pravilnuyu-metodiku-sovremennye.html>

7. 5 cele mai noi și eficiente metode de recrutare. <https://www.debonaire.ro/blog/5-cele-mai-noi-si-eficiente-metode-de-recrutare.html>

8. Иванова Светлана, Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час, editura „Alpina Publisher”, 2013.

**Prezentat:** 6 iulie 2022.

**E-mail:** baiesu.m@ase.md