

PwC Saratoga 2019: O treime dintre angajați pleacă voluntar înainte de a împlini un an în companie



Rata plecarilor din inițiativa angajaților a fost de 18,7% în acest an, în creștere cu 5,1 puncte procentuale față de 2017, potrivit studiului de analiza a eficienței capitalului uman, PwC Saratoga 2019. O tendință similară, dar nu de aceeași amploare, se observă în cazul încetării contractelor, în creștere cu 4,1 puncte procentuale față de acum doi ani, până la 23,3%, precum și al concedierilor, cu 1,4 puncte procentuale, până la 4,3%.

Aproape o treime (32,3%) dintre persoanele care au plecat din proprie inițiativa în 2019 erau angajate de mai puțin de un an în companie, pondere mai mare cu 7,3 puncte procentuale decât în 2017. Circa 60% dintre cei care au plecat voluntar aparțin generației Z (nascuți după anul 1995).

Perioada medie petrecută de angajați într-o companie este de 4 ani, cei mai statornici fiind angajații din generația Y sau Millennials (nascuți între 1977–1994), care de altfel reprezintă majoritatea angajaților (peste 60%) din cadrul companiilor analizate.

”Competiția între angajatori a devenit foarte puternică, în ultimii ani, din cauza deficitului forței de muncă. Ca urmare, atât salariile, cât și pachetele de beneficii sau mediul de lucru au devenit mai atractive la nivelul întregii piețe, pe măsura ce companiile au îmbunătățit ofertele de angajare și au făcut investiții în programe de training și dezvoltare. Reversul este ca această concurență a amplificat fluctuația angajaților și, implicit, costurile de angajare. Vestea bună este că, în ansamblu, rentabilitatea capitalului uman, indicatorul de productivitate, a crescut cu aproximativ 10% în rândul companiilor participante”, spune **Ionuț Simion**, *Country Managing Partner, PwC România*.

Indicatorul de productivitate a urcat de la 1,35, în urma cu doi ani, la 1,54, în 2019, ca urmare atât a creșterii consumului, cât și a optimizărilor interne cu ajutorul tehnologiei.

De asemenea, o altă tendință importantă este suma alocată pentru programe de training și dezvoltare, care a crescut cu 30% față de 2017, la 762 euro pentru un angajat.

”Învațământul formal, chiar și în țările cu sisteme educaționale eficiente, se adaptează prea puțin nevoilor de a dezvolta competențe digitale, competențe cognitive sofisticate care țin de inteligența emoțională și socială. În acest context, companiile sunt conștiente că au nevoie de reconversia angajaților - ”upskilling” - care înseamnă

dezvoltarea de competențe noi, dar și schimbare de atitudine, de adaptabilitate și învățare continuă. Astfel, departamentele de HR trebuie să fie creative în regândirea joburilor și a proceselor, în abordarea flexibilă a conceptului de resursă umană, dincolo de relația de angajare (de exemplu, prin încurajarea intraprenoriatului sau folosirea rețelelor de freelanceri, a forței de muncă "uberizate"), programe de învățare și dezvoltare și sprijin în reorientarea profesională", arată **Oana Munteanu**, *Senior manager, People & Organisation, PwC România*.

Despre PwC Saratoga România 2019

Studiul de analiză a eficienței capitalului uman, Saratoga, realizat de către PwC România prezintă valori detaliate ale capitalului uman și date de referință pentru a permite companiilor să se compare cu piața din România. Studiul analizează 180 de indicatori ai forței de muncă privind eficiența organizațională, cifra de afaceri, eficiența personalului și costurile și structurile de resurse umane pe baza datelor colectate de la 23 de companii participante din patru sectoare economice: industria farmaceutică, producție industrială, retail și sectorul bancar. Studiul Saratoga se bazează pe o metodologie globală dezvoltată de Institutul PwC Saratoga.