

Arthur Hunt Romania: Fenomenul de ghosting s-a accentuat in ultimii ani pe piata muncii

Majoritatea marilor companii s-au confruntat in ultimii ani cu experiente de tip ghosting in procesele de recrutare, ceea ce este un indicator major al aparitiei unor noi fenomene sociale, cu efecte grave in urmatoorii ani, arata o analiza Arthur Hunt Romania.

Practic, desi au aptitudinile necesare pentru rolul pentru care aplica si parcurg cu succes mai multe etape de recrutare, un numar masiv de candidati inceteaza brusc comunicarea cu recrutorii, fara nicio explicatie.

Procentul se ridica la aproximativ 10% din totalul candidatilor (proceselor de recrutare), conform estimarilor Arthur Hunt, iar acest comportament este cel mai frecvent intalnit in special la tinerii cu varste cuprinse intre 20 si 40 de ani si este un mecanism de evitare, lipsa de asumare sau frica de tranzitie catre experiente noi.

Fenomenul de ghosting s-a accentuat in ultimii ani pe piata muncii si este imprumutat din social media, respectiv din extinderea popularitatii aplicatiilor de dating, iar perioada pandemica, caracterizata prin distantare sociala si comunicare prin intermediul diferitelor platforme sociale, a accentuat fenomenul.

In alte tari europene, precum Franta, Polonia sau Slovacia, fenomenul se resimte deja si la persoanele de peste 50 de ani si poate imbraca si forma ruperii promisiunii ferme facute angajatorilor, fara niciun semn care sa prevesteasca aceasta ruptura. Potrivit datelor Arthur Hunt International, 1 din 3 candidati abandoneaza procesul de schimbare a jobului, in fazele finale, dupa semnarea ofertei sau a contractului de munca. Astfel, fenomenul de ghosting tinde sa se extinda in viitor si la alte categorii de varste si in Romania, puncteaza specialistii din Romania ai companiei Arthur Hunt.

“In acest moment, vorbim de o stare de normalitate periculoasa pentru societate, la acest segment de varste - si vorbim despre roluri de middle management, deci candidati care au o anumita experienta. Suntem martorii interactiunii cu fatete distincte ale personalitatii candidatilor, aflate intr-o aparenta dizarmonie, ce par a nu comunica intre ele. La inceputul procesului, experimentam fateta entuziasmata a candidatului, motivat de oportunitatile de dezvoltare si de viitorul ofertant. In aceasta faza, candidatul face eforturi de a seduce viitorul angajator, pentru a fi el cel ales. Aceasta fateta este abrupt inlocuita cu cea a crudei realitati, in care candidatul intelege costurile tranzitiei, riscurile la care se expune, pretul pe care trebuie sa il plateasca pentru a accesa starea de bine imaginata anterior si atunci ingheata procesul si dispare,” declara psiholog **Alina Sirbu**, *partner Arthur Hunt Romania si unul dintre cei mai experimentati consultanti HR de pe piata locala.*

Mecanismul de evitare a consecintelor actiunilor si de prezentare selectiva a anumitor fatete ale personalitatii imprumutate din retelele sociale ofera o falsa senzatie de protectie si descurajeaza initiativa, asumarea si, in sens larg, infruntarea vietii de zi cu zi, completeaza reprezentantul companiei.

Care sunt solutiile, insa? Desi nu exista abordari pe termen scurt, specialistii Arthur Hunt recomanda:

- La nivel individual, cei care se regasesc in aceasta ipostaza trebuie sa mentina o atentie echilibrata pe tot parcursul procesului, atat asupra beneficiilor cat si a costurilor schimbarilor.
- De asemenea, sa isi auto-antreneze curajul de a incepe noi activitati, de orice natura, de a privi cu deschidere noutatile si sa priveasca retrospectiv pentru a calibra costul schimbarii imaginat la inceput cu costul real “platit”.
- Un al treilea aspect important este de a se reconcentra pe interactiunile fata in fata si pe realitatea imediata.
- Companiile trebuie sa adopte programe care sa restimuleze interactiunea dintre oameni.
- La nivelul sistemului educational din Romania, este nevoie de masuri sistemice care sa reconecteze tinerii in

interactiuni directe, care sa le permita antrenarea capacitatii de reglare emotionala si sociala necesare pentru o viata echilibrata si asumata.

Procentul in care se inregistreaza fenomenul de ghosting variaza in functie de industrie, insa la nivel general acesta este intalnit in ultimii ani in toate proiectele de recrutare pentru segmentul de middle management, conform specialistilor companiei. In rolurile financiare si de IT acesta este cel mai ridicat (28%), in alte roluri tehnice acesta este de 22%, iar la nivel general se situeaza la 10%. Aceasta in conditiile in care, la nivelul anului 2019, fenomenul de ghosting se inregistra doar in cazuri exceptionale, fara impact statistic.

Comportamentul de tip ghosting are consecinte severe pentru candidati. Astfel, profilele acestora raman marcate in evidentele recrutorilor, care ii elimina din eventuale procese viitoare de recrutare.

Arthur Hunt este una dintre companiile internationale de top in domeniul consultantei in resurse umane. Prezenta in Romania din 2006, compania activeaza in domeniul Executive Search, consultanta de HR si management al proceselor de schimbare in cadrul organizatiilor medii si de mari dimensiuni.