

Studiu Randstad Romania HR Trends 2025: Doar 1% dintre angajatori sunt dispuși să ofere creșteri salariale de peste 20%, așa cum își doresc angajații români. Salarii mai mari cu 6-10%, în 2025



Peste 80% dintre angajatorii din România intenționează să crească salariile în 2025, iar în majoritatea cazurilor acestea vor fi mai mari cu 6% până la 10%, arată *Randstad Romania HR Trends 2025*, cea mai recentă cercetare de piață realizată de compania [Randstad România](#), lider pe piața serviciilor de resurse umane.

„Raportul *Randstad Romania HR Trends 2025* surprinde așteptările mediului de afaceri pentru anul 2025 și cele mai importante provocări și tendințe la nivel de resurse umane în rândul companiilor prezente pe piața locală. Viitorul pieței muncii din România va fi definit de un echilibru între tehnologie, educație continuă și beneficii care adresează atât nevoi profesionale, cât și personale ale angajaților. O concluzie pe care o putem trage este că ne aflăm într-un moment de reconfigurare a viziunii de leadership al echipelor, cu accent pe crearea și dezvoltarea de ecosisteme care le permit angajaților să crească și să aibă cariera care îi împlinește”, arată **Ionuț Huzu**, Director Comercial Randstad România.

Creșteri între 4% și 10% ale vânzarilor

Mediul de afaceri privește anul 2025 cu optimism moderat. 43% dintre companii anticipează o creștere a veniturilor în 2025 (față de 41% anul trecut), în timp ce 10% estimează scăderea acestora (comparativ cu 4% în 2024). 63% din respondenții care se așteaptă la o creștere a vânzarilor spun că aceasta va fi între 4 și 10% în acest an. Se remarcă diferențe semnificative față de Republica Ceha, unde doar aproximativ o treime din reprezentanții mediului de afaceri se așteaptă la o creștere a veniturilor, în vreme ce în Ungaria jumătate din angajatori sunt optimiști cu privire la acest indicator.

În majoritatea cazurilor, în 2025 salariile vor crește cu 6%-10%

82% dintre angajatori intenționează să crească salariile în 2025, însă procentul planificat este sub așteptările angajaților. Marja medie a creșterilor salariale este de 6-10%, în vreme ce, conform unui sondaj realizat de Randstad România în social media, 37% dintre angajați consideră că ar trebui să depășească 20%. Doar 1% dintre angajatori sunt dispuși să ofere astfel de creșteri semnificative. Decalajul dintre ceea ce oferă angajatorii și ceea ce așteaptă angajații este o problemă structurală a pieței muncii. Aceasta poate duce la o creștere a fluctuației de personal și la dificultăți în retenția talentelor. De aceea, pentru atragerea și loializarea resurselor umane, creșterile salariale nu sunt suficiente; acestea trebuie însoțite de beneficii personalizate, oportunități de dezvoltare și flexibilitate în munca.

Angajații din producție sunt cel mai greu de găsit

34% dintre companii intenționează să facă angajări în acest an, în principal datorită creșterii afacerii sau dezvoltării organizației la nivel național / internațional iar 13% vor opta pentru înghețarea recrutărilor. Cele mai multe angajări vor fi pentru posturi din vânzări (în creștere cu 10% față de anul trecut), inginerie, suport clienți și IT sau posturi cu responsabilități operaționale. Principalele piedici în recrutare sunt și în acest an așteptările salariale ridicate ale candidaților (deși în scădere cu 8% față de 2024) și lipsa experienței relevante de lucru în industria în care aplica. Companiile au nevoie de talente pentru a-și susține dezvoltarea, dar costurile salariale ridicate și deficitul de candidați calificați creează un context în care angajatorii trebuie ca, alături de recrutare, să pună accent pe formarea profesională și dezvoltarea internă a angajaților.

Sectorul IT & telecom, serviciile și producția anticipează cele mai multe angajări. De asemenea, domeniile precum BSS (Business Support Services) și imobiliare / construcții vor continua să își extindă echipele, datorită creșterii cererii pentru servicii specializate, respectiv a proiectelor de infrastructură. Există și sectoare unde angajările vor rămâne stabile sau chiar vor înregistra scăderi (automotive, transport-logistică, servicii financiare).

Producția și operațiunile sunt domeniile unde companiile întâmpină cele mai mari provocări în găsirea de personal calificat. De asemenea, recrutarea pentru departamentele de IT, vânzări și logistică devine tot mai dificilă, ceea ce generează o concurență semnificativă în atragerea de specialiști în aceste domenii. Cu un volum mai mic de angajări estimat pentru departamente de back-office, marketing sau servicii juridice, batalia pentru talentele din aceste domenii este mai puțin vizibilă.

71% dintre companii consideră că rețelele profesionale online, precum LinkedIn, vor fi cele mai eficiente metode de atragere a candidaților în 2025. De asemenea, programele de recomandare internă a angajaților și colaborările cu firme de recrutare rămân metode populare pentru identificarea talentelor potrivite. Companiile trebuie să își adapteze strategiile de recrutare la un mediu digital unde construirea unei imagini puternice de angajator și utilizarea inteligentă a canalelor online vor face diferența în atragerea celor mai buni specialiști.

Angajam tot mai mult din țările aflate în curs de dezvoltare

Confruntate cu deficitul de talente pe piața locală, tot mai multe companii din România își îndreaptă atenția către recrutarea din țările aflate în curs de dezvoltare. 14% dintre angajatori intenționează să angajeze muncitori din țări din lumea a treia pentru poziții "gulere albastre" / "blue-collar" (lucrători / producție), în timp ce doar 6% caută specialiști "gulere albe" / "white-collar" (angajați birouri) din afara Uniunii Europene. Majoritatea companiilor preferă să recruteze acești angajați prin agenții de muncă temporară certificate, indicând o tendință de externalizare a procesului de recrutare internațională.

66% dintre angajatori consideră că, la nivelul resurselor umane, menținerea talentelor este principala dificultate, subliniind nevoia de strategii eficiente de fidelizare. În același timp, 59% dintre companii se confruntă cu dificultăți în atragerea de noi angajați, iar 52% întâmpină provocări în menținerea angajaților implicați și motivați.

Crește încrederea în AI

64% dintre companii sunt deschise la utilizarea AI, comparativ cu 58% în 2024.

AI este implementată preponderent pentru automatizarea sarcinilor repetitive, analiza datelor, recrutare și suport clienți. 29% dintre angajatori nu au încă o strategie clară legată de AI.

Printre tendințele în rândul **beneficiilor primite de angajații români în 2025** se remarcă:

Beneficii financiare

- deducerea cheltuielilor cu munca la domiciliu (14% din respondenți),
- participarea la profit (15%).

Beneficii dedicate stării de bine și dezvoltării abilităților

- Suport psihologic (31%),
- Coaching & mentorat (38%).

Beneficii legate de învățare

- Protecția datelor și securitate cibernetică (ex. GDPR) - 59%,
- Abilități de comunicare și prezentare - 56%,
- Diversitate și incluziune - 52%,
- Gândire creativă și critică – 44%,
- Sustenabilitate - 42%,
- Wellbeing și mindfulness – 37%.

Cercetarea *Randstad Romania HR Trends 2025* a fost realizată în perioada octombrie-decembrie 2024, pe baza unui sondaj online, la care au răspuns 204 de lideri din diverse industrii. Aceasta a fost făcută în parteneriat Evalueserve, companie globală de cercetare de piață și analiză.