



The Reinvention Gap

Cât de mare e distanța dintre intenția
angajatorilor și experiența reală a angajaților



Fractura de percepție

Ruptura dintre promisiune și realitate



83%

dintre angajați afirmă că imaginea
externă a companiei este mult mai roz
sau complet ruptă de realitatea internă

Presiunea economică

Tabloul general văzut de management



77%

echilibru zdruncinat

provocările economice recente au adus schimbări în companie și au afectat direct echipele și starea de bine

53%

anxietate financiară

rezultatele financiare au fost afectate de contextul economic, iar asta menține o stare de tensiune permanentă

41%

salarii înghețate

companiile nu au putut oferi mărimi salariale; 20% au avut indexare cu rata inflației pentru toți angajații

Cum s-au simțit schimbările în ultimul an



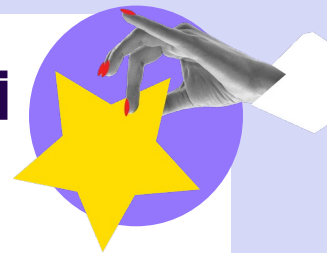
Ce spun angajatorii

45%

au tăiat costurile salariale



Măsurile au vizat în primul rând restructurări/disponibilizări **(52%)**



Ce simt angajații

69%

raportează degradare directă



Schimbările au adus presiune crescută, haos, tăieri de salarii și disponibilizări cu impact emoțional acut

Radiografia concedierilor și a bugetelor

32%

preiau din sarcinile colegilor
plecați

30%

risc asumat de pierdere a
talentelor pentru a nu destabiliza
structura de costuri

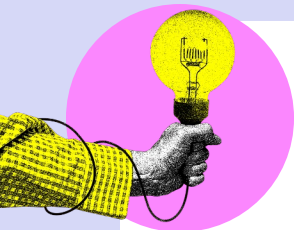
45%

limitați strict de bugete de criză
complet rigide

18%

au sacrificat din profit pentru a
nu modifica bugetele de salarii

Tăcerea naște neîncredere



Practica companiilor

47%

nu au comunicat despre dificultățile economice sau au filtrat agresiv mesajele;
32% au filtrat parțial mesajele;
doar **20%** au menținut o transparență totală, prezentând cifrele și riscurile



Percepția angajaților

31%

nu înțeleg constrângerile financiare și cred că angajatorii le prezintă ca pretexte pentru a nu mări salariile; **41%** înțeleg doar parțial
absența clarității anulează credibilitatea echipei de HR și a managementului

Blindspot-ul epuizării profesionale



Optica angajatorilor

44%

„Nu avem colegi în burnout”.

34% au identificat câteva cazuri izolate;
doar **7%** consideră că nivelul de epuizare
este critic

Realitatea angajaților



33%

**sunt în burnout ridicat, se simt
la limită**

42% acuză o oboseală funcțională;
19% sunt în colaps clinic gata să
demisioneze imediat

Monitorizare internă

Management fără instrumente de măsură



© jobs

53%

nu au niciun sistem formal
prin care să evalueze
epuizarea/nivelul de burnout
în rândul echipelor

8%

fac sondaje periodice de
engagement/wellbeing

5%

monitorizează rata demisiilor
și a concediilor medicale

34%

au discuții 1:1 și sesiuni de
feedback direct

Cum sunt tratați cei care pleacă



Abordarea HR & board

53%

proces strict tranzacțional

Conformitate legală fără acțiuni empatică suplimentare;

29% proces tensionat care a creat sentiment de nesiguranță generalizată



Percepția echipelor rămase

53%

**rece și pur administrativ,
brutal sau nedrept**

*doar 10% consideră procesul demn
și empatic*

Reinventare modernă sau presiune mascată?

35%

Tentativă eșuată de a părea
moderni

28%

Presiune să livrăm mai mult cu
mai puțini oameni

24%

Oportunitate reală de evoluție

20%

Prim pas spre eliminarea rolurilor



De ce rămân oamenii în companii?



Ce cred angajatorii

46%

mizează pe „stabilitate”

21%

cred că mediul de lucru reține talentele
fără bani în plus



Percepția echipelor rămase

87%

își simt jobul nesigur sau caută alternative

13%

dintre angajați se simt cu adevărat în
siguranță pe post

Cât de mult a scăzut loialitatea?



34%

Mult

Oamenii pleacă pentru orice ofertă salarială mai bună

47%

Puțin

Oamenii au rămas loiali chiar și în aceste condiții

19%

Deloc

Pare că echipa s-a sudat

MOBILITATE SALARIALĂ

Prețul loialității în fața unei oferte

54%

dintre angajați ar pleca imediat
chiar și la o companie instabilă sau
ar forța o contraofertă pentru doar
15% în plus la salariu.



Cum facem damage control cu

Cei care rămân



29%

nu avem o strategie specifică, ne așteptăm să revină singuri la normal

16%

le creștem responsabilitățile pentru a acoperi golurile

Lecția crizelor succesive

**Brandul de angajator
nu începe în
campaniile
strălucitoare de
employer branding.**



**Începe cu modul în
care comunică în
momente de criză și cu
cei care pleacă, dar
mai ales cu cei care
rămân alături de tine.**

Și mai ales cu faptele care
susțin comunicarea.



Thank You!



Raluca Dumitra

CMO @ eJobs Romania | Certified
Employer Branding Professional

