



The Great Realization:

Accelerarea tendințelor din piața muncii, noi priorități

O privire de ansamblu asupra peisajului muncii în 2022



ManpowerGroup®

TENDINȚELE CARE CONDUC LA TRANSFORMARE NU SUNT NOI, CI NOI PRIORITĂȚI

Piețele forței de muncă sunt dinamice și se schimbă din diferite motive: Unele ciclice, altele structurale și, după cum am văzut cel mai recent, și ca urmare a pandemiei. Credem că majoritatea anomaliilor legate de pandemie sunt tranzitorii, dar momentul unei noi normalități este incert.

- **Această redresare este diferită de cea pe care am văzut-o vreodată** - cererea de competențe este foarte mare, cu niveluri ale șomajului încă ridicate, în timp ce deficitul de talente este la un nivel record.
- **Creșterea economică neuniformă continuă** cu unele piețe care recuperează bine, în timp ce altele sunt în întârziere, împiedicate de diferite evoluții ale pandemiei, efecte ale războiului din Ucraina și de problemele privind lanțurile de aprovizionare.
- **Experimentarea cu noi modele de lucru este larg răspândită**, deoarece munca de tip hibrid și cea remote sporesc flexibilitatea și vor continua să facă acest lucru în 2022.
- **Angajatorii continuă să caute soluții flexibile și strategice privind forța de muncă** pentru a răspunde cererii puternice de bunuri și servicii în prezent și pentru crearea de valoare durabilă pe termen lung.

“Redresarea post-pandemică a angajărilor, care este în curs de desfășurare de ceva timp, va continua să ia avânt în 2022, angajatorii estimează o cerere puternică de talente în sectoare cheie,” - Jonas Prising, ManpowerGroup Chairman & CEO.



The Great Realization:

ACCELERAREA TENDINȚELOR, NOI PRIORITĂȚI

Tendința 1 O nouă formă a muncii

Tendința 2 Fitness mintal

Tendința 3 Paradoxul muncii de acasă

Tendința 4 Cultura contează

Tendința 5 Exprimarea opiniei și activismul

Tendința 17 De la Net Zero la Net Pozitiv

Tendința 18 Managementul strategic al talentelor

Tendința 19 Angajatorii, o sursă de încredere

Tendința 20 Noi definiții pentru risc și reziliență



Tendința 6 Dezvoltarea creativității angajatorilor

Tendința 7 Sfârșitul împărțirii pe generații

Tendința 8 De la "Recesiunea femeilor" la revenirea lor

Tendința 9 Un pas către diversitate, egalitate, incluziune

Tendința 10 Viața de familie, o nouă prioritate

Tendința 11 Hiperconectivitate, oameni și roboți

Tendința 12 De la digitalizare, la adoptarea tehnologiei

Tendința 13 Un nou început al tehnologiei durabile

Tendința 14 IA pentru diversitate și echitate

Tendința 15 Productivitate sporită, salarii mai mari

Tendința 16 Smart People Analytics



Ce vor angajații

De la a supraviețui, la a prospera la locul de muncă



81% se așteaptă ca angajatorii să le ofere programe de formare, care să îi ajute la menținerea competențelor la zi.

Puterea oamenilor este în ascensiune

Oamenii doresc ca angajatorii să ofere mai mult – să acorde prioritate bunăstării și scopului muncii lor, oferind în același timp factori igienici, inclusiv flexibilitate, salarii competitive, condiții bune de muncă și dezvoltarea abilităților

Mulți se așteaptă, de asemenea, la o poziție mai puternică în ceea ce privește aspectele socio-economice, valorile comune contează.

Sursa: Barometrul de Încredere Edelman 2021

TENDINȚA #1



Ce vor angajații | Deficitul de talente | Accelerarea tehnologiei | Resetarea companiilor

O NOUĂ FORMĂ A MUNCII – FLEXIBILITATE, LOCAȚIE ȘI SCOP

A avea o opțiune personalizată nu va mai fi un privilegiu al unora, ci al majorității. Lucrătorii, indiferent de rol, de la cei care lucrează în liniile de producție, până la cei care lucrează în birouri, vor flexibilitate, salarii echitabile și o autonomie mai mare, redefinind „esențialul” pentru muncă și pentru lucrători.

Se va pune accent mai mare pe valori, lideri empatici și o cultură a încrederii, acestea vor deveni un avantaj clar pentru atragerea și reținerea talentelor, cât și pentru implicarea echipelor care lucrează remote.

TOP 3 FACTORI IMPORTANTI PRIVIND FLEXIBILITATEA:

- Posibilitatea de a alege intervalul orar (45%)
- Mai multe zile de concediu (36%)
- Opțiuni flexibile privind locul muncii (35%)



Sursa: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, decembrie 2021

49% dintre angajați și-ar schimba locul de muncă pentru un nivel mai înalt de bunăstare

Sursa: Mercer Global Talent Trends 2020-21



Ce vor angajații | Deficitul de talente | Accelerarea tehnologiei | Resetarea companiilor

FITNESS MINTAL – PREVENIREA VA FI MAI BUNĂ DECÂT VINDECAREA

Fitness-ul mintal va fi o prioritate din ce în ce mai important, care se va extinde în mod fundamental și în zona tradițională de Health & Safety. Presiunea puternică obligă angajatorii să fie deschiși la această nouă prioritate și să promoveze protecția sănătății mintale, precum și capacitatea de inserție profesională și sentimentul de bunăstare.

Ne putem aștepta la măsuri din ce în ce mai frecvente de prevenire a epuizării, consolidarea rezilienței și a capacității mentale.



3 din 10 lucrători doresc **mai multe zile de fitness mintal** pentru a **preveni epuizarea**.

Sursa: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, decembrie 2021





Ce vor angajații | Deficitul de talente | Accelerarea tehnologiei | Resetarea companiilor

PARADOXUL MUNCII DE TIP HIBRID

Modelele de lucru de tip hibrid și munca remote sunt mai solicitate ca niciodată, deoarece oamenii intenționează să păstreze partea bună a pandemiei și să-și remodeleze noua lume a muncii: să-și creeze un echilibru între casă și muncă, să pună accent pe flexibilitate, interacțiune, colaborare și conexiunile umane într-un mod care funcționează pentru ei.

Paradoxul hibrid va continua în timp ce vom practica și îmbunătăți flexibilitatea care să funcționeze pentru toți. Directorii de Resurse Umane se vor confrunta cu următoarea mare provocare: cum să se adapteze privind angajarea, onboarding-ul și bunăstarea angajaților într-o nouă lume digitală a muncii.



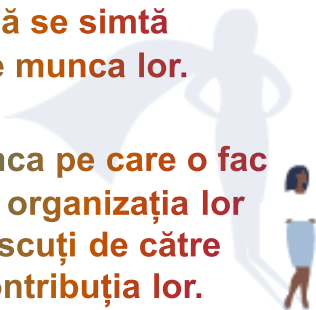
4 din 10 vor să aibă posibilitatea de a alege zilele în care să lucreze de la distanță și flexibilitatea de a schimba aceste zile în fiecare săptămână.

Sursa: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, decembrie 2021

TENDINȚA #4

3 din 4 angajați vor să se simtă motivați și pasionați de munca lor.

7 din 10 cred că munca pe care o fac este importantă pentru organizația lor și doresc să fie recunoscuți de către management pentru contribuția lor.



Ce vor angajații

| Deficitul de talente | Accelerarea tehnologiei | Resetarea companiilor

CULTURA CONTEAZĂ – INSTRUMENTUL DE ATRACȚIE ȘI RETENȚIE

Se va pune un accent sporit pe redefinirea culturii corporative pentru a consolida încrederea, pentru a reține echipele remote și pentru a îmbunătăți experiența angajaților, iar acest lucru va necesita crearea unei „Oferte de valoare pentru angajați” (EVP - Employee Value Proposition), care va include atât sentimentul de apreciere a valorii angajatului, bunăstarea acestuia, precum și leadership-ul empatic oferit în lumea digitală.

În această eră a deficitului de talente, cei mai buni angajatori își dau seama că, dacă nu investesc în cultura companiei și transformare, vor avea dificultăți în implementarea strategiei și vor pierde angajați talentați.

Sursa: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, decembrie 2021





Ce vor angajații | Deficitul de talente | Accelerarea tehnologiei | Resetarea companiilor

EXPRIMAREA OPINIEI ȘI ACTIVISMUL

Angajații își vor exprima dorințele privind creșterile salariilor, munca flexibilă, mai multe beneficii și acțiunile climatice, iar acestea sunt susținute prin intermediul rețelelor sociale, cu sau fără sindicate. În 2021, muncitorii din toate sectoarele au început să se mobilizeze și să protesteze.

Angajații și clienții doresc să-și petreacă timpul și să colaboreze cu organizații care acționează responsabil ca fiind cetățeni globali, piloni pentru comunități și lideri în domeniul protecției mediului.

64% dintre angajați își doresc ca munca lor zilnică să ajute la crearea unei societăți mai bune.

2 din 3 angajați doresc să lucreze pentru organizații cu valori similare cu ale lor.



Sursa: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, decembrie 2021



Deficitul de talente

De la promisiuni la progres

69% dintre
angajatori nu
găsesc
competențele de
care au nevoie – un
maxim din ultimii
15 ani.

Cine deține talentul, deține viitorul

Schimbările demografice incluzând scăderea ratei natalității, reducerea mobilității transfrontaliere și creșterea numărului de pensionari anticipați înseamnă că talentul este limitat.

Acum este momentul să deveniți și mai creativi în atragerea, instruirea, recalificarea și păstrarea angajaților valoroși.

Sursa: Studiul ManpowerGroup privind Deficitul de Talente 2021



Deficitul de Talente | Ce vor angajații | Accelerare tehnologiei | Resetarea companiilor

DEFICITUL DE COMPETENȚE STIMULEAZĂ CREATIVITATEA ANGAJATORULUI

Revoluția competențelor este în plină forță. Deficitul record de talente, salariile în creștere și cursa privind recalificarea înseamnă că piețele forței de muncă sunt în flux.

Recalificarea și perfecționarea profesională vor deveni nenegociabile pentru indivizi și organizații, deoarece rolurile continuă să necesite mai multe competențe decât înainte, atât competențe tehnologice, cât și competențe de comunicare și de relaționare.

Angajatorii vor deveni din ce în ce mai creativi și vor stăpâni arta flexibilității - pentru a atrage, păstra și a dezvolta talentele.

58% dintre angajați vor avea nevoie să deprindă noi competențe.

Sursa: [Gartner](#)



Peste 30% dintre companii intenționează să crească salariile pentru a atrage și păstra talentele.

1 din 5 angajatori intenționează să ofere mai multe beneficii, de exemplu, zile de concediu suplimentare.

Sursa: ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q4 2021



Deficitul de Talente | Ce vor angajații | Accelerare tehnologiei | Resetarea companiilor

SFÂRȘITUL EREI GENERAȚIONALE

NU MAI DISCUTĂM DESPRE BOOMERS, MILLENNIALS SAU GEN Z?

Oamenii de toate vârstele vor cere și mai multă personalizare și vor respinge faptul că fac parte dintr-o anumită generație, etichetați și împotriva celorlalți.

Numărul de angajați mai tineri urmează să crească în piața forței de muncă și, pe măsură ce inflația crește și economiile vor fi afectate, cei care au ieșit din pandemie se vor întoarce probabil să conducă boom-ul de lucru al muncii de tip gig work (munca mediată prin intermediul platformelor digitale) peste liniile de generații.



Până în 2030, persoanele peste 35 de ani vor reprezenta 75% din totalul forței de muncă.

Sursa: Deloitte



TENDINȚA #8



Deficitul de Talente | Ce vor angajații | Accelerare tehnologiei | Resetarea companiilor

DE LA “RECESIUNEA FEMEILOR”, LA REVENIREA LOR

Decalajele de gen au început să se reducă atunci când femeile au început să părăsească munca în rate alarmante.

Exoduri în masă din sectoare dominate de obicei de femei - educație, sănătate și ospitalitate - coincide cu accelerarea domeniilor, precum tehnologie, logistică și vânzări, în care femeile sunt subreprezentate.

Tot mai multe femei au o diplomă universitară, iar acestea au mai adesea rezultate academice excelente și o evaluare medie mai bună decât bărbații. Aceste angajate vor fi recrutate și păstrate de către acei angajatori care pun accentul pe performanța angajatului și oferă opțiunea de flexibilitate.

51% dintre femei sunt mai puțin optimiste cu privire la perspectivele lor de carieră decât înainte de pandemie, cu **57%** care spun că intenționează să-și părăsească actualul loc de muncă în termen de doi ani.

Sursa: [Deloitte Women @ Work Global Outlook 2021](#)





Deficitul de Talente | Ce vor angajații | Accelerare tehnologiei | Resetarea companiilor

UN PAS CĂTRE DIVERSITATE, EGALITATE ȘI INCLUZIUNE

Polarizarea continuă pe linii de politică, rasă, identitate și vârstă va face ca organizațiile să fie din ce în ce mai solicitate să adopte poziții pe probleme sociale.

Toate părțile interesate – investitori, autorități de reglementare, clienți și angajați – se vor aștepta la o mai mare transparență în ceea ce privește progresul, nu doar promisiuni.

Organizațiile vor trebui să acționeze în mod vizibil în ceea ce privește diversitatea, echitatea, incluziunea și apartenența, astfel încât toată lumea să poată beneficia de redresarea economică, de progrese tehnologice și de justiția climatică.



Peste 30% dintre companii implementează deja programe de instruire D&I.

1 din 5 companii planifică să le lanseze în următoarele 6 luni.

Sursa: ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q4 2021

TENDINȚA #10



Aproape 1 din 4 angajați caută angajatori care oferă beneficii, cum ar fi concediul parental sau de îngrijire a copilului.

Sursa: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, Decembrie 2021



Deficitul de Talente | Ce vor angajații | Accelerare tehnologiei | Resetarea companiilor

VIAȚA DE FAMILIE, O NOUĂ PRIORITATE

Noua formă de muncă a viitorului trebuie să ia în considerare viața de familie, iar aceasta devine la fel de importantă precum tehnologia, robotica și învățarea automată (machine learning).

Angajatorii care oferă îngrijitorilor (indiferent de sex) posibilitatea de muncă flexibilă, acordând prioritate performanței în fața situației de a se prezenta la locul de muncă, vor putea atrage și reține cele mai bune talente.





Accelerarea tehnologiei

De la digitalizare la adoptarea digitală

Peste **80%**
dintre angajatori au
acelerat digitalizarea
ca răspuns
la criza **COVID-19**

Revoluția tehnologică a atins un ritm incredibil

Investițiile în digitalizare s-au accelerat ca urmare a pandemiei, iar consumatorii și angajații se așteaptă ca acest lucru să ușureze modul în care trăiesc și muncesc.

Apare o nouă prioritate pentru organizații, de a-și învăța mai bine oamenii, astfel încât aceștia să poată traduce datele în informații, să ia decizii bazate pe date și să combine cele mai bune rezultate ale învățării umane și automate pentru crearea valorii adăugate.

Sursa: World Economic Forum Future of Jobs Report



Accelerarea tehnologiei | Ce vor angajații | Deficitul de talente | Resetarea companiilor

HIPERCONECTIVITATE, OAMENI ȘI ROBOȚI

Pe măsură ce fiecare aspect al vieții devine mai tehnologizat, trebuie să consolidăm conexiunea pe care oamenii o au cu munca și colegii, pentru o productivitate și creativitate îmbunătățite.

Machine learning și datele despre forța de muncă vor permite predicția performanței potențiale, corelarea indivizilor cu oportunitățile ideale și vor ajuta oamenii să se cunoască mai bine decât au făcut-o vreodată.

Mașinile inteligente și inteligența artificială vor permite oamenilor să se specializeze în punctele forte ale omului – în empatie și onestitate, judecată și creativitate, coaching, compasiune și multe altele.



1 din 3 organizații planifică să investească mai mult în IA, inclusiv machine learning în decursul anului următor.

Sursa: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)





Accelerarea tehnologiei | Ce vor angajații | Deficitul de talente | Resetarea companiilor

DE LA DIGITALIZARE, LA ADOPTAREA TEHNOLOGIEI

Tehnologiile avansate influențează din ce în ce mai mult modul în care companiile își schimbă modelele de afaceri, îmbunătățesc experiențele clienților și cele ale angajaților, devenind și mai bazate pe date. Transformarea digitală în sine nu mai este un factor de diferențiere, investiția în tehnologie și inovație și chiar implementarea acesteia reprezentând, partea cea mai ușoară.

Abilitățile umane și o cultura potrivită a companiei sunt esențiale pentru achiziționarea de tehnologii digitale, rentabilitate rapidă a investițiilor și adaptarea companiei în mod continuu.

1 din 5 organizații din întreaga lume au probleme în găsirea talentelor tehnice calificate, inclusiv manageri de proiect IT, dezvoltatori de software, analiști în domeniul securității cibernetice și specialiști în IA și machine learning.

Sursa: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)



TENDINȚA #13



Accelerarea tehnologiei | Ce vor angajații | Deficitul de talente | Resetarea companiilor

UN NOU ÎNCEPUT AL TEHNOLOGIEI DURABILE

Utilizarea tehnologiei conduce la reducerea emisiilor, la transformarea lanțurilor de aprovizionare și la schimbarea comportamentului. Giganții tech concurează pentru a fi primii care deschid metaversul, amestecul dintre digital și lumea fizică. Toate acestea vor apărea ca unele dintre cele mai importante tendințe noi, creând noi oportunități de a reimagina întâlnirea de tip hibrid și de a lucra cu un impact mai redus asupra mediului.

1 din 3 organizații intenționează să construiască capacități interne pentru comerțul electronic și platformele comerciale digitale, analiza datelor mari, cloud computing și IoT.



Sursa: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)

TENDINȚA #14



În ciuda investițiilor **crescute** în tehnologii IA în toate industriile, **1 din 5** organizații nu pot **găsi suficienți specialiști IA și machine learning** pentru roluri care necesită **aceste abilități**.

Sursa: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)



Accelerarea tehnologiei | Ce vor angajații | Deficitul de talente | Resetarea companiilor

IA (INTELIGENȚA ARTIFICIALĂ) PENTRU DIVERSITATE ȘI ECHITATE

Cu o mai bună înțelegere a neurodiversității, inteligența artificială va trebui să aibă un mecanism încorporat pentru includerea angajaților diferiți, în loc să-i excludă. Organizația va înțelege importanța asocierii în utilizarea învățării automate și capacitatea de a prezice rezultatele pentru a ajuta oamenii să se cunoască mai bine, ceea ce va duce la o mai mare capacitate de inserție profesională, egalitate și prosperitate.





Accelerarea tehnologiei | Ce vor angajații | Deficitul de talente | Resetarea companiilor

WIN - WIN = PRODUCTIVITATE SPORITĂ, SALARII MAI MARI

Organizațiile vor încerca să găsească un echilibru între creșterea salariilor și creșterea productivității. Decidenții preferă această dinamică deoarece nu există presiuni reale sau latente ale inflației, pe măsură ce potențialul economiei se extinde.

Tehnologia va permite să producă mai mult, cu resursele existente, fie să producă la același nivel, cu resurse mai puține.

**Rolurile din IT (23%) și
Industria prelucrătoare
(21%) vor fi impactate din punct
de vedere headcount, având în
vedere investițiile în tehnologie.**



Sursa: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2022](#)



Accelerarea tehnologiei | Ce vor angajații | Deficitul de talente | Resetarea companiilor

SMART PEOPLE ANALYTICS – ANALIZA INTELIGENTĂ A RESURSELOR UMANE VA PERMITE LUAREA DECIZIILOR BAZATE PE DATE

Oferirea unei experiențe digitale perfecte pentru angajați va necesita schimbări în infrastructura tehnologică, practicile de management și modelele de implicare ale angajaților și clienților. Datele privind forța de muncă și talentele vor fi în centrul atenției prin valorificarea informațiilor, astfel va putea fi analizată potrivirea pentru un anumit rol și performanța potențială.

Angajatorii vor avea și mai multe informații puse la dispoziție, pentru a avea o imagine de ansamblu mai bună.

76% din organizațiile cu peste 100 angajați se bazează pe instrumente de evaluare aptitudini și teste de personalitate pentru angajare.



Sursa: Harvard Business Review, Ace the Assessment



Resetarea companiilor

De la managementul strategic al forței de muncă reactiv, la unul proactiv

83% dintre organizații consideră că au nevoie de o viteză și mai mare și de agilitate pentru a face față schimbărilor

Resetarea companiilor

Companiile devin din ce în ce mai sofisticate, transformatoare și în căutarea unor modele de operare mai agile, a unor lanțuri de aprovizionare mai rezistente, parteneri și soluții mai ecologice și mai consolidate, ca răspuns la concurența puternică, imprevizibilitate și o mai mare transparență.

Sursa: [Orange Business Services](#)

TENDINȚA #17



2 din 3 companii raportează
tema ESG ca fiind **crucială**
pentru organizația lor.

6 din 10 companii leagă
obiectivele ESG de **scopul lor**.

Sursa: Mercer Global Talent Trends 2020-21



Resetarea companiilor | Ce vor angajații | Deficitul de talente | Accelerarea tehnologiei

DE LA NET ZERO CĂTRE NET POZITIV

În contextul unei mai mari transparențe în domeniile ESG (Environmental, Social, Governance) avem o nouă prioritate, ca întreprinderile să-și asume un rol de lider.

Reglementările privind acțiunile în domeniul climei și angajamentele de a atinge neutralitatea în materie de emisii de carbon sunt o prioritate pentru companii. Cu toate acestea, o altă provocare este acum sfera socială, adică impactul social al activităților companiilor.



TENDINȚA #18



Resetarea companiilor | Ce vor angajați | Deficitul de talente | Accelerarea tehnologiei

OPTIMIZAREA FORȚEI DE MUNCĂ PRIN MANAGEMENTUL STRATEGIC AL TALENTELOR

Aceasta va apărea în contextul schimbărilor de pe piață, de la tehnologiile digitale la schimbările preferințelor consumatorilor, ca modele noi de funcționare și practici în domeniul resurselor umane.

Capacitatea de a transforma datele în informații semnificative va fi esențială pentru gestionarea riscurilor de capital uman; inclusiv integrarea responsabilă a angajaților de tip gig work, freelance (lucrători independenți) și contractori.

Consolidarea furnizorilor de servicii de resurse umane pentru a reduce incertitudinea și pentru a gestiona riscul privind forța de muncă și reziliența vor fi în prim plan.



68% dintre organizații consideră „consolidarea furnizorilor de resurse umane” ca strategie de gestionare a forței de muncă.

Sursa: Staffing Industry Analysts (SIA) [2020 Workforce Solutions Buyer Survey](#)



Resetarea companiilor | Ce vor angajații | Deficitul de talente | Accelerarea tehnologiei

ANGAJATORII, SURSA DE ÎNCREDERE

Angajatorii devin cea mai de încredere sursă de informații, mai presus de guvern și presă. Adoptarea unei agende bazate pe valori devine un punct cheie pentru atragerea și păstrarea talentelor.

Angajații cer din ce în ce mai multă empatie, cu așteptări din întregul spectru politic, ca directorii generali ai companiilor să preia conducerea. Companiile vor continua să joace un rol important și în alte domenii (de la promovarea egalității rasiale, la sprijinirea vaccinării etc.)

7 din 10 angajați spun că este important pentru ei să aibă lideri în care să poată avea încredere.



2 din 3 doresc să lucreze pentru organizații ale căror valori sunt similare cu ale lor.

Sursa: ManpowerGroup What Makes Workers Thrive Survey, December 2021



O NOUĂ DEFINIȚIE A RISCULUI ȘI REZILIENȚEI

Fragilitatea lanțului de aprovizionare, exacerbată de schimbările climatice, cererea consumatorilor și lipsa de competențe conduce către o reevaluare a riscului.

Furnizorii unici și lanțurile verticale de aprovizionare fac parte din trecut, iar viitorul va fi despre rețele de furnizori și lanțuri regionale de aprovizionare, rezistente și durabile.

Reziliența lanțului de aprovizionare și consolidarea furnizorilor vor fi esențiale pentru a reduce incertitudinea și a gestiona riscurile.

Peste jumătate dintre organizații își evaluează în prezent extinderea lanțurilor de aprovizionare (de exemplu, terțe părți, subcontractori) pentru a reduce riscurile.

Aproximativ 40% intenționează să facă acest lucru în următorii doi ani.

Sursa: [Orange Business Services](#)



SERVICIILE MANPOWERGROUP PE PARCURSUL ÎNTREGULUI CICLU HR



Consultanță și analiza forței de muncă



Managementul forței de muncă



Resurse de talent



Managementul carierei



Tranziție profesională



Atragerea talentelor de top



ManpowerGroup®



Manpower®



Experis®
ManpowerGroup



Talent
Solutions
ManpowerGroup®

Vizitați www.manpowergroup.com pentru a afla mai multe.