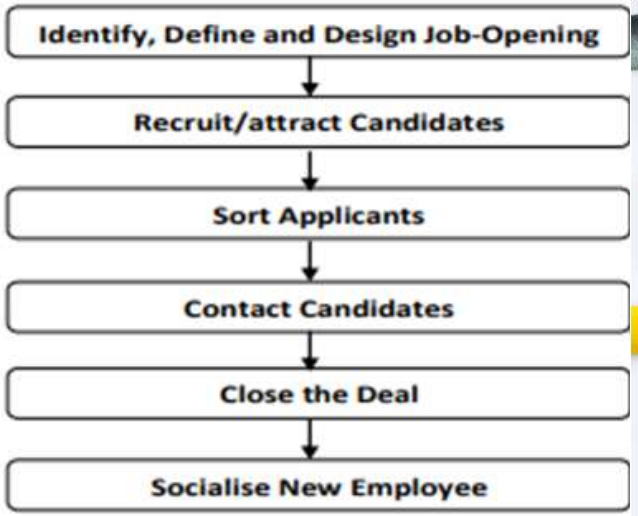
E-recrutare

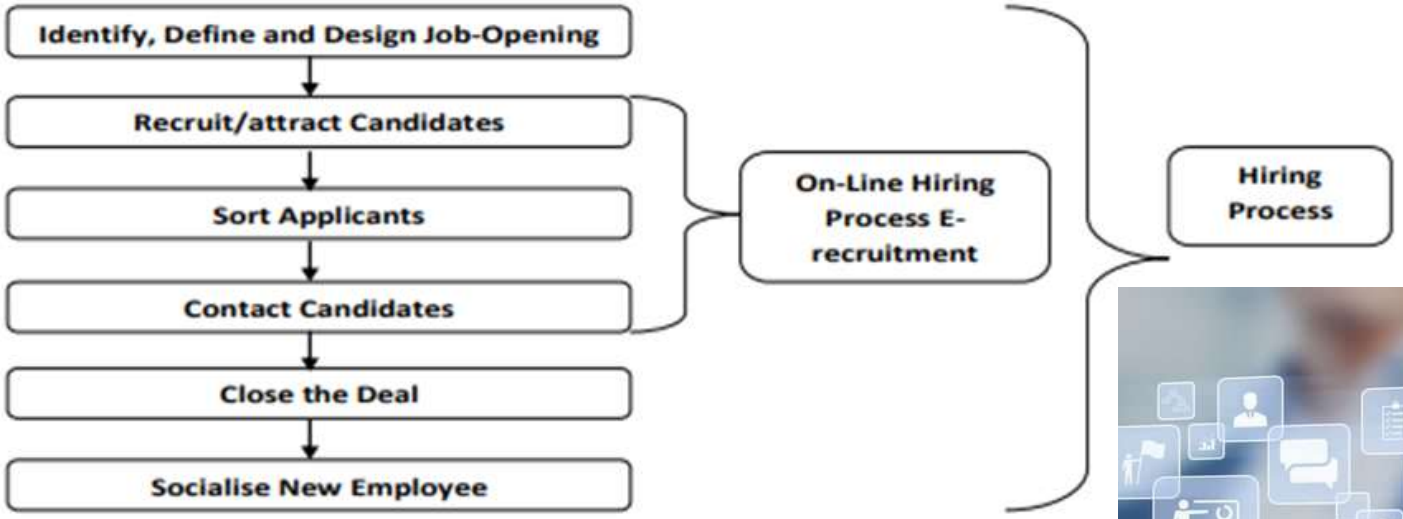
sau cum găsim un job sau un candidat în anul 2019

Dr. Sașa Mitrovici

PROCESUL DE ANGAJARE



PROCESUL DE ANGAJARE



TIPURI ȘI METODE DE E-RECRUTARE

- E-RECRUTARE INTERNĂ
  - E-MAIL/INTRANET
  - WEBSITE
  - SOFTURI
- E-RECRUTARE EXTERNĂ
  - WEBSITE
  - PLATFORME DE E-RECRUTARE
  - SOCIAL RECRUITING

JobRapid.ro

hipo

MEDI jobs
Diagnosing success

bestjobs

neuvoo

Retaillium®

JUNIO

CarieraNoua

eComJobs
joburi în eCommerce

MYJOB

ejobs

JOB CRUISE ROMANIA
SHIPBOARD AND LANDBASED CAREERS

romjob.ro
o marca russmedia

jobZZ.ro Beta
Un proiect Lajumate.ro

OLX

FINDJOB

infomunca

Tjobs.eu

FinanceProfessionals.ro

Job.ro

wowjob.ro
tinteste sus

UNDELUCRAM

MAGNET C.V.
PORTAL DE JOB-URI ATRAGTIVE
MAGNETCV.RO

Jobber

1. www.ejobs.ro
2. www.bestjobs.ro
3. www.hipo.ro
4. www.myjob.ro
5. www.infomunca.ro
6. www.ecomjobs.ro
7. www.retaillium.ro
8. www.carieranoua.ro
9. www.medijobs.ro
10. www.undelucram.ro
11. www.magnetcv.ro
12. www.olx.ro/locuri-de-munca/
13. www.jobcruise.ro
14. www.neuvoo.ro
15. www.junio.ro
16. www.job.ro
17. www.jobrapid.ro
18. www.munca.ro
19. www.jobber.ro
20. www.wowjob.ro
21. www.tjobs.eu
22. www.financeprofessionals.ro
23. www.findjob.ro
24. www.jobzz.ro
25. www.romjob.ro

AVANTAJE

- perioadă (mult) mai scurtă de recrutare
- atragerea de candidați **semi-pasivi**
- asigură acoperire globală constantă
- oportunitatea de a te adresa unui piețe de nișă
- ajunge la un număr mult mai mare de candidați
- imaginea companiei este actualizată
- calitate mai bună a răspunsurilor
- cost mai mic
- mai ușor să aplici la un job
- selecție mai riguroasă a candidaților
- oportunități mai mari pentru companiile mici
- mai puțin intruziv
- candidații sunt tineri, computer literate, prin urmare manifestă un interes pentru recrutarea pe internet

DEZAVANTAJE

- defavorizarea candidaților care nu utilizează internetul
- impact discriminatoriu asupra grupurilor minorităților etnice
- nu este adecvat pentru pozițiile de top management ***(*head hunting)***
- se dovedește a fi mai eficientă pentru companiile deja cunoscute
- volum imens de candidați necalificați și de calitate scăzută
- CV-uri neactualizate
- (ne)transparența informațiilor
- instrumente user-unfriendly
- lipsa notei personale

SOCIAL RECRUITING

SOCIAL RECRUITING

utilizează canale de social media pentru recrutare.

modalități diferite de a utiliza rețelele sociale (cum ar fi **Facebook**, **Twitter**, **Instagram, LinkedIn** etc.) și diverse site-uri web (bloguri, forumuri, forumuri de locuri de muncă) pentru a găsi, atrage și angaja talente.

căutare proactivă a potențialilor candidați, construirea unei relații cu aceștia și încurajarea să se aplice la posturile vacante.

parte vitală a marketingului de recrutare.

AVANTAJE

- atragerea de candidați **pasivi** pe care nu îi găsim pe platformele de e-recrutare
- asigură acoperire globală constantă
- oportunitatea de a te adresa țintit unui singur candidat/candidatului ideal
- cel mai mic cost
- selecție mult mai riguroasă a candidaților
- oportunități mai mari pentru companiile mici
- poți primi mai multe referințe/recomandări (în ambele sensuri)
- conturarea reputației online a companiei/culturii organizaționale
- relație mult mai personală cu potențialii candidați
- un instrument user-friendly
- implicarea angajaților în distribuirea postărilor pe social media
- observi pasiunile și hobby-urile candidaților
- obții un CV fără se existe un CV

DEZAVANTAJE

- defavorizarea candidaților care nu utilizează internetul
- impact discriminatoriu asupra grupurilor minorităților etnice
- nu este adecvat pentru pozițiile de top management ***(*head hunting)***
- se dovedește a fi mai eficientă pentru companiile mici
- distorsionarea imaginii companiei
- distorsionarea imaginii candidaților

THANK
YOU!